経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ダスキンヘルスケア

英文名: DUSKIN HEALTHCARE CO.,LTD.

■加入保険者:ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

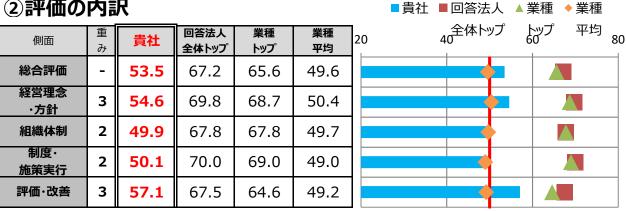
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 2869 社中

53.5 (前回偏差値 52.0) ■総合評価: **↑1.5**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

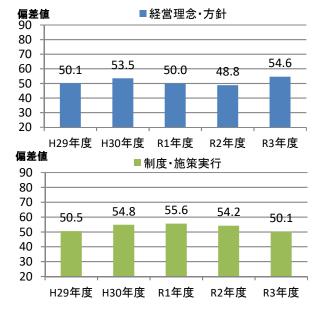
②評価の内訳

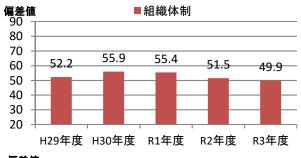


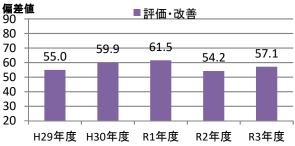
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	501~550位	751~800位	1151~1200位	1101~1150位
総合評価	51.6	55.7(↑ 4.1)	55.7(↑ 0.0)	52.0(\(\psi 3.7)	53.5(↑ 1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 55.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 53.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 46.3 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 50.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 47.2 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.1 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 47.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 51.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE STATE OF THE S	
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	弊社の経営理念である「祈りの経営」の理念に基づき、社員とその家族の健康維持・増進に取り組み、生き
	がいのある健康で心も豊かな生活の実現を図る体制を実現することが、社員個々の力を発揮でき、人材力の 強化と東巻活動の繰続的推進力となることを大きな課題としている。
解決したい	強化と事業活動の継続や推進力となることを大きな課題としている。
経営上の課	
題	
	心身ともに健康を維持する為、会社、従業員代表、健康保険組合の三位一体で取組み、①健診受診率 100%、②時間外勤務の削減、③有給休暇取得率80%への改善を目指す。
	100%、②時間が動物の削減、③有品体収取特準00%への以告で日指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
אכנפלט ל ניונפל	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

 1年以1升1八八米 1千	
	健康経営宣言・健康宣言
URL	当社ホームページに健康診断に基づくデータヘルス分析と組織体制について掲載しております。 <url:http: 20211025.html="" info="" www.duskin-hc.co.jp=""></url:http:>

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.0	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	50.2	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		従業員の総労働時間に占める時間外労働時間が高く、ワークライフバランスと生活時間の確保が長年の課題となっている。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	令和元年度の年間時間外勤務時間が、29,831.29時間であったが、 令和2年度の年間時間外勤務時間は、31,000.17時間となり微増となった。
	効果検証 結果	今後も従業員の総労働時間に対する時間外労働を削減するために、ノー残業デーや働き方改革プログラム (毎月1回の業務の早めの切り上げ日の設定)等を行うことで業務時間(時間外労働時間)について継続的 に実施していくこととした。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効	課題の内容	当社の1人当たりの医療費が健康白書を用いて評価すると、2019年度に健康保険組合内の平均より高くなった。健康診断後の受療が遅れていることも推測され、健康保険組合とも協議し、受診勧奨の方法改善と強化をすべきである。
果検	施策実施	再検査実施報告書の提出を全社に報知し、健康保険組合の医療職からの受診勧奨も実施。連絡がとりにくい 方には本社担当者からの連絡を実施。必要に応じて健康保険組合の医療職からの手紙や資料を送付した。
	結果	
2	効果検証 結果	2020年度の一人当たりの医療費は、健康保険組合平均よりまだ高いが、前年の92.7%と減少。医療機関の受診状況は、2019年度の治療中が15.2%のところ、2020年度は18.5%と上昇しており、コロナ禍ではあったが効果があったと思われる。今後も継続して実施をする必要があある。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社東急コミュニティー

英文名: TOKYU COMMUNITY CORP.

■加入保険者:東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 2869 社中

■総合評価: **58.8** ↓4.3 (前回偏差値 63.1)

回答法人

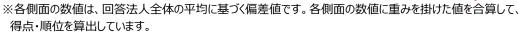
※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳





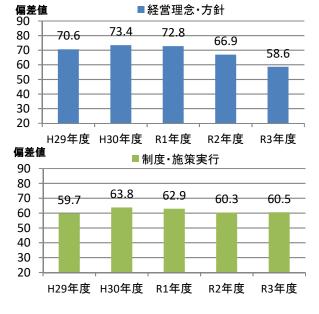


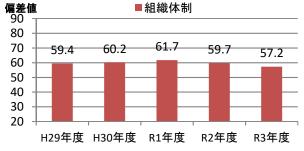
[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

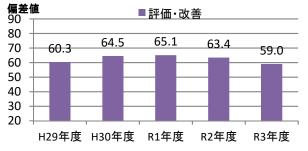
業種

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51~100位	1~50位	1~50位	101~150位	551~600位
総合評価	63.0	66.1(↑3.1)	66.3(↑0.2)	63.1(\(\J 3.2)	58.8(↓4.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







評価(偏差値) 業種平均 全体平均 業種 回答法人 業種 貴社 30 側面 項目 対応Q番号 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 57.4 64.0 64.0 50.7 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 Q19、Q20、Q22、Q23 59.0 72.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.3 60.6 60.6 51.0 Q27, Q28, Q29, Q31, 組織体制 実施体制 60.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33, Q34, Q35 50.3 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36, Q37, Q38, Q39, 53.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 62.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 55.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 63.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64, Q65, Q69 67.7 49.3 61.0 69.8 チェック 評価改善 労働時間・休職 Q66, Q67, Q68 54.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で
解決したい
経営上の課
題

従業員のパフォーマンス向上

(1)従業員の健康課題KPI各指標における数値改善。併せて、従業員健康状態の組織生産性への影響を把握し、特に必要な施策を展開。社内外に取り組みやデータを公表して健康経営の「見える化」を推進する。 (2)長時間就業を是正するための施策を展開。具体的には在宅勤務制度・スライド勤務、時間単位年休などを用い、実際に会社に拘束される時間を削減。残業削減分は従業員への還元を検討する。

ワークライフバランスの推進、ES向上、健康的な働き方実現により選ばれる企業へと変化していくことで、 (1)個々人のパフォーマンス向上の集積による生産性向上、組織利益の向上 (2)退職抑制による採用コスト 削減 を目指す。

健康経営の 実施により 期待する効果

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
https://www.tokyu-com.co.jp/company/vision/health_management/
URL

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.8	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_ =		の共体的な肥束CCの効果
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	当社では多くのシニアがマンション管理員等で活躍している一方、従業員の高齢化は、健康問題による生産性低下リスクが高いことから、健康管理や労災防止にも積極的に取り組んでいる。特に重篤な疾患を発症するリスクを高める生活習慣病予防を健康課題と捉え、リスク保有率が健保連平均を上回る「血圧」は健保連平均を目標に、それ以外の生活習慣病関連項目は独自の基準を目標に、全社で対策に注力している。
証	施策実施 結果	・有所見項目の医療機関受診勧奨、保健指導の実施 ・毎月のヘルスリテラシー教育 ・健康優良者や運動習慣に対するインセンティブ
1	効果検証 結果	生活習慣病リスク保有率は緩やかではあるものの改善傾向を示している。特に注視している血圧のリスク保有率については2016年度(43%)から2019年度(40%)まで改善しており、2024年度に35%に到達するよう引き続き施策展開を行う。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効 果	課題の内容	メンタル不調による休業者のうち、6ヶ月以上の長期休業者、復職せず退職する者の割合は約50%。職場からの長期離脱や退職による組織全体の生産性低下、収入減少や医費増加による本人や家族のQOL喪失、復職に対しての本人の不安等が発生している。また、復職を焦り早期に復職をすことで再発をし、再度の休職となるケースも発生している。適切な復職タイミングと復職までのフォローが必要。
検 証	施策実施 結果	・医療職による、毎月の療養フォロー ・ストレスチェックの適正実施及び受検率向上、高ストレス者への医師面接実施 ・管理職及び一般職向けのメンタルヘルスに関するヘルスリテラシー教育
2	効果検証 結果	2018年度に長期休職者の復職率61.8%と大きく数値改善したものの、翌年度以後は再び50%台へと低下をしている。次の中期目標値を55%として、休職中の月次フォローを継続し復職への不安の低減、復職タイミングの把握、復職時の職場体制の整備・配置に関する配慮などを行い、数値改善を目指す。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	\circ
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	\circ
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	\circ
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	\circ
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	\circ
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	\circ
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	6 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:横河レンタ・リース株式会社

英文名: Yokogawa Rental & Lease Corporation

■加入保険者:横河電機健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

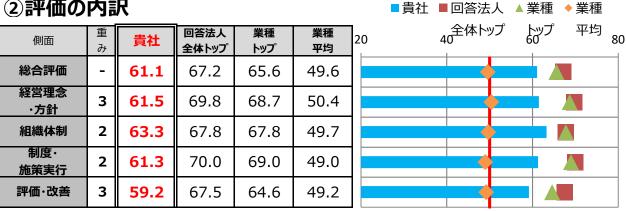
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.1 (前回偏差値 56.1) ↑5.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

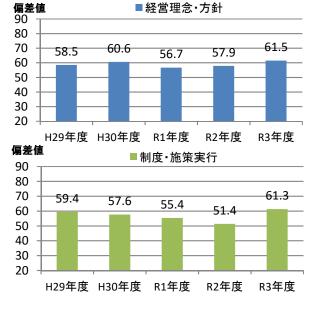
②評価の内訳

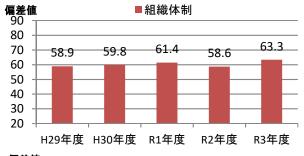


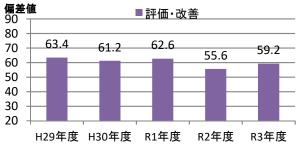
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	251~300位	401~450位	801~850位	251~300位
総合評価	59.8	59.7(↓0.1)	59.2(↓0.5)	56.1(↓3.1)	61.1(↑ 5.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 61.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 60.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 61.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 56.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 63.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 56.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 62.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE SHOW	
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	①従業員の平均年令の上昇に伴い、不調の割合が増加しており、プレゼンティーズムに該当する従業員の増
健原社古し	加に伴う生産性低下。
解決したい	②コロナ禍を契機とした在宅勤務の普及に伴う働き方の変化により、従業員に対する心身の健康サポートの
経営上の課	内容も変えざるを得ない。在宅時間の長時間化に伴う慢性的な運動不足、公私の境界線 (ON/OFFのメリハ
	リ)の曖昧化(リフレッシュできないこと)によるメンタル不調による生産性の低下。
題	
	①プレゼンティーズムの改善。従業員の労働時間を減少し、余暇・睡眠時間を確保し、十分な睡眠確保と運
	動習慣を促進する活動を通じて、従業員一人ひとりの体調の不調を改善し、生産性を維持する。
	②出社勤務時の通勤時間を転用した運動習慣の促進と、コミュニケーション機会の創出による心身の健康維
健康経営の	持を図り、在宅勤務者の生産性を高める。
実施により	
期待する効果	
= +1 1 * /2 * /-7	7. 一

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	יו זיאיי נינויואדנ	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	LIDI	https://www.yrl.com/company/csr.html https://www.yrl.com/recruit/newgrads/company/strength.html https://www.facebook.com/yrl.201701/posts/1176612886128155

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	香号 課題分類 -		D対応度	₩₩₩	
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	対応する設問	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	52.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		る共体的な肥泉とどの効果
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効	課題の内容	当社では、従業員の平均年令が40歳を超え、定期健康診断において有所見者が増加傾向にあることから、2015年度から産業医の指導のもと、脳・心疾患の発症リスクを4段階に区分して、従業員個人と直属上司へのフィードバックを実施し、本人、上司、産業保健スタッフが連携して、当該従業員の健康改善対策を講じている。
証	施策実施 結果	血糖、血圧、脂質、BMIの数値により、脳・心疾患の発症リスクを算出。また経年観察により、体重のコントロールが数値の悪化・改善に影響することを突き止め、食事、運動を中心とした保健指導に注力した。
1	効果検証 結果	毎年度の保健指導や就業制限措置の実施により、ハイリスクのレベル4/4段階中及び3/4段階中のスコアの従業員は2%の改善が確認できている。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)
効 果	課題の内容	当社は女性従業員が40%を占め、妊娠し、出産を控えて勤務する女性従業員も多いことから、従来から感染症対策を含む職場の衛生環境の維持に注力している。毎年度、季節性インフルエンザの集団予防接種や感染症e-Learningの実施と、感染者発生時の出社禁止の隔離基準等を定め、実地訓練を実施。2020年度は、インフルエンザよりも、新型コロナウイルスの感染拡大の状況になったが、訓練の効果は表れている。
検 証	施策実施 結果	集団予防接種の社内実施、東京都感染症対策プロジェクトに参加し、感染症対策e-Learningの全社員受講、症状出現時の出社基準(隔離基準)に基づく実地訓練を実施。
2	効果検証 結果	例年、インフルエンザ対策として実施している上記取り組みについて、2020年度はインフルエンザ感染者は704名中0名であり、新型コロナウイルス感染者は704名中1名であった。こうした例年の感染症対策の取り組みが、まん延する感染症の社内感染の抑止に一定の効果があると判断している。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: 東京海上日動メディカルサービス株式会社

英文名: Tokio Marine & Nichido Medical Service Co., Ltd.

■加入保険者:東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

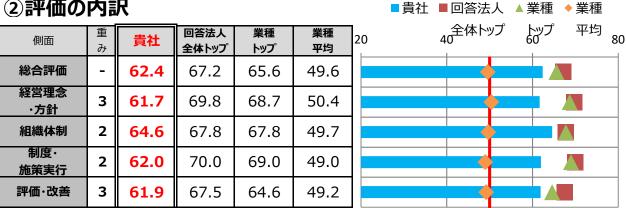
①健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 2869 社中

■総合評価: 62.4 ↑3.2 (前回偏差値 59.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

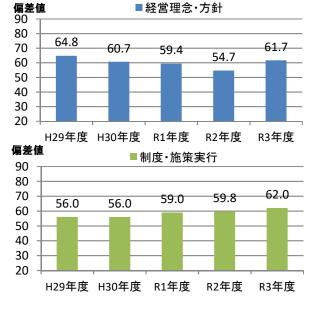
②評価の内訳

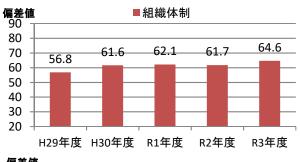


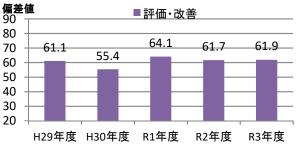
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	351~400位	201~250位	451~500位	101~150位
総合評価	59.8	58.4(↓1.4)	61.3(↑ 2.9)	59.2(↓2.1)	62.4(↑ 3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 61.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 61.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 67.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 59.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 51.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 57.1 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 68.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 64.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 63.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社社員は社員意識調査において、"自身の活性状況"の指標がグループ会社平均と比して低く、イキイキと働く人が少ないと思料する。 〈自身の活性状況の主な項目〉 ①当社で働くことの満足度、②会社成長貢献への意欲、③目標達成への責任感、④仕事での強み活用、⑤成長機会、等
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組によりイキイキと働く人が増える事を期待している。具体的な健康関連の目標指標として、 ①生活習慣病リスク保有者の減少・②(心身の健康面を理由とした)離職者の減少・③仕事満足度の向上を 期待する。 ①生活習慣病リスク保有率:52.4% ②(心身の健康面を理由にした)離職者数:5名 ③仕事の満足度:当社:3.61/5点、グループ会社平均:3.82/5点

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1/2 1/2 1/2 1/2 1 1				
媒体の種別(健康経営宣言・健康宣言			
h	https://www.tokio-mednet.co.jp/company/			
URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

来早	番号 課題分類 -		D対応度	対応する設問	
田勺	武退力·規	貴社	業種平均	対心 9 る政同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	70.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		- 075 FT- 3-0-00 DATE C - 07/93 A
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果検	課題の内容	生活習慣病の高リスク者には、適切に受診し治療を受ける受療行動ができておらず就業制限に該当する者が存在する。社員の平均年齢上昇に伴う有所見率悪化を防ぐ観点からも、就業制限者の100%制限解除に向けた取り組みを継続する必要がある。
	施策実施 結果	生活習慣病等で就業制限に該当している者に対し、受診確認できるまでフォローを継続している。2020年では該当者の100%が受診および数値改善に至った。
	効果検証 結果	2020年度にフォローを実施したも者のうち67%は、2021年度のフォロー対象に該当せず、前年度からの適切な受療行動が継続していると考えられる。
	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタル不調者の個々の状況に合わせた復職リハビリの促進。加えて、休復職者の治療と仕事の両立にまつわる各種制度の社内浸透が課題。
	施策実施 結果	休復職の手引き等を作成し、制度や休復職基準を明確にした。基準に基づき面談をすすめ、休職前に早めの 有給取得や受診を促し休職を回避した。また、休職中の治療のゴールを明確にし復職リハビリを促進した。
	効果検証 結果	直近1年間のメンタル不調による休職者0名 再休職者0名

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日建設計

英文名: NIKKEN SEKKEI LTD

■加入保険者:住友商事健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

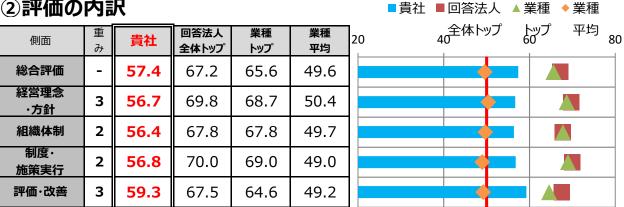
①健康経営度評価結果

701~750位 / 2869 社中 ■総合順位:

57.4 ↓3.8 (前回偏差値 61.2) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

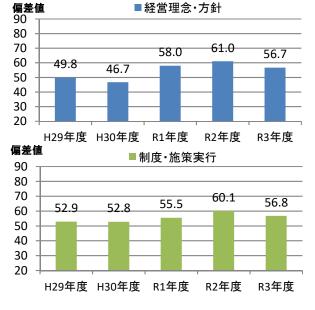
②評価の内訳

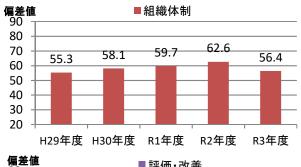


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451~500位	801~850位	501~550位	251~300位	701~750位
総合評価	53.1	52.4(↓0.7)	58.0(↑ 5.6)	61.2(↑ 3.2)	57.4(↓3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 58.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 55.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 57.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 52.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 56.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 55.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 56.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 61.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 52.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 61.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 50.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	274313 7 076371
	従業員のパフォーマンス向上
	従業員が働きがいを感じながら個人パフォーマンスを上げることは、仕事の満足度や労働生産性の向上に繋
	がるため、事業活動を推進する上で大きな課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	従業員が働きがいを感じながら個人パフォーマンスを上げることを期待している。具体的な指標として、ス
	トレスチェックの「高エンゲージメント割合」(2021年度から調査項目に追加)の推移を確認していく予
	定。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• •	111766 COUNTY	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		https://www.nikken.jp/ja/health.html
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	66.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	里点で直いている共体的な肥泉とての効果。					
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防				
	課題の内容	健診結果後の対応が不十分で生活習慣病の高リスク者の受診徹底ができていなかった。安全配慮の観点から 従業員の突然死や生活習慣病重症化を予防するため受診率100%を目指し受診徹底を図る。				
果						
証	施策実施 結果	2019年より会社基準を設定し高リスク者には産業保健スタッフとの必須面談を実施。未受診者には保健師より2回、人事担当者より1回案内を送り二次検診受診フォローを強化				
1		二次検診受診率は2018年33%、2019年55%、2020年66%と徐々にポイント上昇。2020年より二次検診受診費 用一部補助制度も開始し受診向上を目指している。				
	効果検証 結果					
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下				
効	課題の内容	望まない受動喫煙を無くし、職場で働くすべての方の健康障害防止・健康増進を推進するため、喫煙室廃止 や就業時間中禁煙のルール設定が必要である。				
果		 2020年1月より就業時間中禁煙のルール設定を行った。また2020年7月からは会社関係の宴会でも禁煙とし				
証	施策実施 結果	2020年1月より脱未时间中宗煌のルール設定を打つた。また2020年1月からは云社関係の妄云でも宗煌とした。				
2	効果検証 結果	全役職員向けに行っている健康度調査アンケートにおける喫煙率は、2016年に20.7%だったものが徐々に減少し、2020年は13.4%、2021年は12.3%へ減少した。				

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: アビームコンサルティング株式会社

英文名: ABeam Consulting Ltd.

■加入保険者:アビーム健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

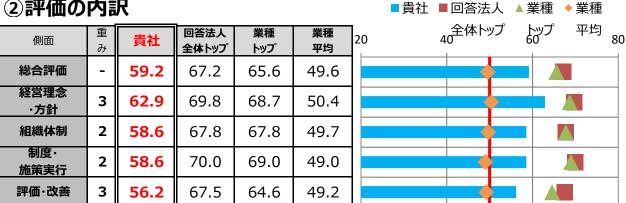
①健康経営度評価結果

501~550位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: **59.2** (前回偏差値 61.0) $\downarrow 1.8$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

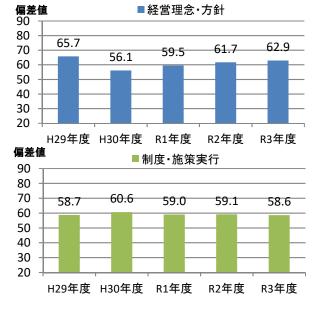
②評価の内訳

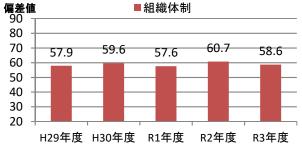


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	351~400位	401~450位	251~300位	501~550位
総合評価	60.8	58.3(↓2.5)	59.2(↑ 0.9)	61.0(1.8)	59.2(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 61.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 62.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 54.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 55.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 56.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 64.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 56.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 46.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE SHOE	
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	パフォーマンス向上による企業価値向上です。
	これまでの調査・分析により、パフォーマンスを向上させるためには、コンディション(体調・ストレス・ モチベーション・幸福度)の改善が必要であり、コンディションの改善には、コンディショニング(食事・
解決したい	モテヘーション・辛福度/の政善が必要であり、コンティションの政善には、コンティショーング(良事・ 運動・睡眠習慣、レジリエンス力など)の強化が必要です。自らコンディショニングを実施する社員を増や
経営上の課	すことことで課題の解決を目指しています。
題	
	定期的に実施しているパフォーマンス調査では、2020年4月時点では、平均66.3 /100点だったが、同年12月
	には平均70.2/100点と緩やかに上昇しています。より多くの社員がコンディショニングの施策に参加し、会 社全体としてのパフォーマンスが向上することを期待しています。
	は主体としてのバフカー・プスルドエチもととを別りしているチャ
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
743143 2 6793214	
	アヴェネへも こうこ オロダーナ 中央ナギュー・ナー

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	コーポレート・ガバナンス報告書
	https://www.abeam.com/jp/ja/about/workstyle_innovation/well-being
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類)対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	次元の の政団	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	57.4	48.3	Q59, Q60	
10	従業員の喫煙率低下	63.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	無暗のニ フ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	詠起のナーマ	佐来貝の生産性低下防止・争成光生で防 働き方が大きく変化する中で、パフォーマンスやコンディションの変化を定期的に確認することが課題。以
		前より自社で実施しているパフォーマンス×コンディション調査(BACL)によるとストレスや体調に課題が
	課題の内容	ある人は、課題がない人に比べパフォーマンスが低い。ストレスや体調の改善には、生活習慣やレジリエン ス力強化が課題となる。
	赤咫ツハ谷	
効		
果		 BACLは年4回実施。在宅勤務でもパフォーマンは徐々に上がることがわかった。また食事・睡眠習慣は在宅
	施策実施	勤務により一時的に改善したが、その後は元の状態に戻り、運動習慣が悪化し続けている。
. —	結果	
1		今回のパフォーマンス検証では、食事・運動・睡眠習慣との間には"やや弱い"相関がみられ、幸福度とモーチベーションとの間には"やや強い"相関が見られた。また、パフォーマンスが高い群の特徴として、レジー
	効果検証	リエンスカ(自分の軸、人とのつながり、しなやかな思考、感情マネジメントカ)が高いことがわかった。
	が未快証 結果	

	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
		新型コロナウイルスワクチン接種に係る社会の混乱や、社員の年齢層が低いことにより、新型コロナウイル スワクチンの接種の見通しが立ちにくかった。また、社員にアンケート調査を実施したところ、職域接種を
		新型コロナウイルスワクチン接種に係る社会の混乱や、社員の年齢層が低いことにより、新型コロナウイル
	課題の内容	新型コロナウイルスワクチン接種に係る社会の混乱や、社員の年齢層が低いことにより、新型コロナウイル スワクチンの接種の見通しが立ちにくかった。また、社員にアンケート調査を実施したところ、職域接種を
効っ		新型コロナウイルスワクチン接種に係る社会の混乱や、社員の年齢層が低いことにより、新型コロナウイル スワクチンの接種の見通しが立ちにくかった。また、社員にアンケート調査を実施したところ、職域接種を
果	課題の内容	新型コロナウイルスワクチン接種に係る社会の混乱や、社員の年齢層が低いことにより、新型コロナウイルスワクチンの接種の見通しが立ちにくかった。また、社員にアンケート調査を実施したところ、職域接種を望む声が多かったため、早急に職域接種を実施する必要があった。 新型コロナウイルスワクチン職域接種を実施。予約管理やリマインドを徹底し、対象1500名に対し、1回目
果検	課題の内容施策実施	新型コロナウイルスワクチン接種に係る社会の混乱や、社員の年齢層が低いことにより、新型コロナウイルスワクチンの接種の見通しが立ちにくかった。また、社員にアンケート調査を実施したところ、職域接種を望む声が多かったため、早急に職域接種を実施する必要があった。
果検証	課題の内容	新型コロナウイルスワクチン接種に係る社会の混乱や、社員の年齢層が低いことにより、新型コロナウイルスワクチンの接種の見通しが立ちにくかった。また、社員にアンケート調査を実施したところ、職域接種を望む声が多かったため、早急に職域接種を実施する必要があった。 新型コロナウイルスワクチン職域接種を実施。予約管理やリマインドを徹底し、対象1500名に対し、1回目1499名、2回目1498名に接種。バイアルの廃棄をすることなく完了。
果検	課題の内容 施策実施 結果	新型コロナウイルスワクチン接種に係る社会の混乱や、社員の年齢層が低いことにより、新型コロナウイルスワクチンの接種の見通しが立ちにくかった。また、社員にアンケート調査を実施したところ、職域接種を望む声が多かったため、早急に職域接種を実施する必要があった。 新型コロナウイルスワクチン職域接種を実施。予約管理やリマインドを徹底し、対象1500名に対し、1回目
果検証	課題の内容 施策実施 結果	新型コロナウイルスワクチン接種に係る社会の混乱や、社員の年齢層が低いことにより、新型コロナウイルスワクチンの接種の見通しが立ちにくかった。また、社員にアンケート調査を実施したところ、職域接種を望む声が多かったため、早急に職域接種を実施する必要があった。 新型コロナウイルスワクチン職域接種を実施。予約管理やリマインドを徹底し、対象1500名に対し、1回目1499名、2回目1498名に接種。バイアルの廃棄をすることなく完了。 7月末時点で社内で実施したアンケート調査によると、8月末までに73%が2回の接種完了予定、10%が1回目の
果検証②	課題の内容 施策実施 結果	新型コロナウイルスワクチン接種に係る社会の混乱や、社員の年齢層が低いことにより、新型コロナウイルスワクチンの接種の見通しが立ちにくかった。また、社員にアンケート調査を実施したところ、職域接種を望む声が多かったため、早急に職域接種を実施する必要があった。 新型コロナウイルスワクチン職域接種を実施。予約管理やリマインドを徹底し、対象1500名に対し、1回目1499名、2回目1498名に接種。バイアルの廃棄をすることなく完了。 7月末時点で社内で実施したアンケート調査によると、8月末までに73%が2回の接種完了予定、10%が1回目の
果検証②	課題の内容 施策実施 結果 効果検証	新型コロナウイルスワクチン接種に係る社会の混乱や、社員の年齢層が低いことにより、新型コロナウイルスワクチンの接種の見通しが立ちにくかった。また、社員にアンケート調査を実施したところ、職域接種を望む声が多かったため、早急に職域接種を実施する必要があった。 新型コロナウイルスワクチン職域接種を実施。予約管理やリマインドを徹底し、対象1500名に対し、1回目1499名、2回目1498名に接種。バイアルの廃棄をすることなく完了。 7月末時点で社内で実施したアンケート調査によると、8月末までに73%が2回の接種完了予定、10%が1回目の

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社梓設計

英文名: AZUSA SEKKEI Co., Ltd.

■加入保険者:全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

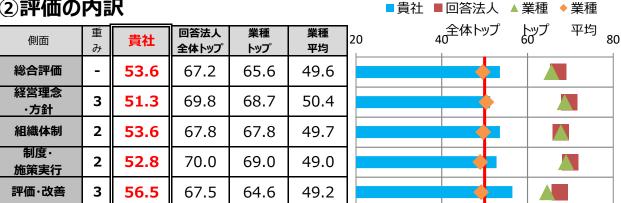
①健康経営度評価結果

1101~1150位 ■総合順位: / 2869 社中

53.6 (前回偏差値 53.7) ■総合評価: $\downarrow 0.1$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

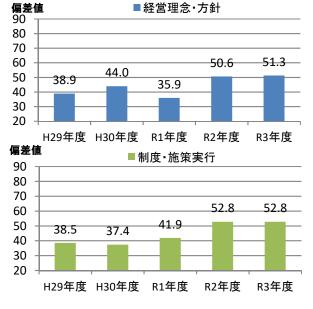


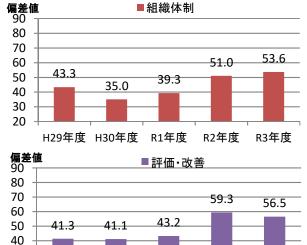
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001~1050位	1451~1500位	1901~1950位	1001~1050位	1101~1150位
総合評価	40.1	39.6(\ 0.5)	40.0(↑ 0.4)	53.7(↑ 13.7)	53.6(\(\psi 0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 49.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 53.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 50.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 43.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 52.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 51.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 61.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 52.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 45.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上	
健康経営で	①個人のパフォーマンスの向上	②社員の「心身の健康」
	 な人生」につながる職場環境の実現	より、社員一人ひとりが元気に活躍でき、「豊か
7317/07/20	な八生」にフなかる戦场環境の美術	
経営上の課		
題		
	 「梓スタイル」(「梓」たる「質実優美」なスタンス)に	よる建築を継続的に生み出し、顧客の共感ととも
	に社会に貢献するという企業理念を実現する。	のの大学では、一般には、一般には、一般には、一般には、一般には、一般には、一般には、一般に
健康経営の		
実施により		
期待する効果		
別付りの別未		

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.azusasekkei.co.jp/company/healthmanagement/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	武 恩刀块		業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	57.4	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	57.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==		るが、いからのであることが、大
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	当社も高齢化が進み40歳以上の社員が55%程度であり、設計業務特性から不規則な生活による生活習慣病の高リスク者が増加している。生活習慣病の罹患発症リスクは、身体活動量が多いほど低くなると言われている。社員に運動習慣を普段の生活で気軽に取り入れられるための施策を取り入れ、身体だけでなく心の健康を向上させるための初めの一歩としたい。
証		2019年8月に本社移転を行った際、事務所内に簡易ジム等を設置すると共に全社員にアップルウオッチを配布、社内運動チャレンジキャンペーン等を実施する事により、運動習慣が定着出来る環境を整えた。
1	効果検証 結果	社員個々人が日々の運動量を意識する様になり、自発的に身体を動かす習慣が身に付いてきている。「運動習慣者比率」については、2019年22.0%から2020年25,2%と3.2%改善しており、目標指標である「高ストレス者比率」は2019年15.9%から2020年10.0%と5,9%減少しており、施策の効果が認められた。経営課題である「心身の健康」を実現出来る職場環境の形成に寄与出来たと考える。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	設計という専門業務の特殊性から時間的な制約なく働く事を自ら求める社員(労基法上の「専門業務型裁量労働制」を適用)が大多数を占めるので、テレワーク、サテライトオフィス等の多様な働き方を実現する事で、労働時間と通勤時間等の付随する時間を削減し、仕事以外の自由な時間を増やしていく。
検証	施策実施 結果	全社員に社内ネットワーク接続可能なPC貸与等環境を整備した上でテレワークを導入、合わせて社内を全面フリーアドレス化することで社内外同一に働ける環境を整えた。テレワークの実施率は70%となっている。
2	効果検証 結果	月間時間外労働時間(法定8時間超え)の1人当たり平均は2018年は、16、17時間であったが、2020年は5、80時間まで64%減少している。またこの結果、最終的な目標指標である「仕事満足度」は2018年19、4%から2020年24、2%と4、8%向上しており、施策の効果が認められた。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	\circ
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	\circ
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	\circ
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	\circ
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	\circ
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	\circ
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	\circ
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	\circ
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	\circ
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: 株式会社ダスキンサーヴ北関東

英文名: Duskin Serve Kita Kanto

■加入保険者:ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

751~800位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: **56.7** (前回偏差値 55.7) 1.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

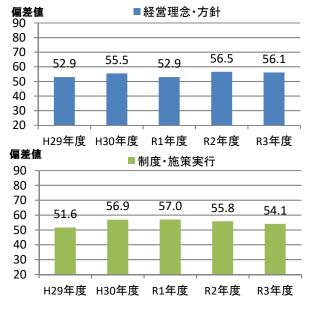
②評価の内訳

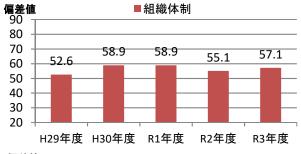


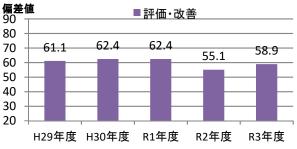
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401~450位	351~400位	551~600位	801~850位	751~800位
総合評価	54.1	58.0(↑ 3.9)	57.8(↓0.2)	55.7(↓2.1)	56.7(1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.0 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 58.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 53.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 59.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 56.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 53.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 57.8 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 57.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 47.4 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 59.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROOF	2/01/0 / 0/03/K
	従業員のパフォーマンス向上
 健康経営で	従業員が「働くことが楽しい」「働き甲斐のある仕事だ」と日々、感じ、安心して健康で自分の力を出して
	貰える会社の実現を健康経営をもとに取り組む。
解決したい	そのことが定着率の向上、人材採用の安定化にも結び付く。
経営上の課	
題	
AZS	
	福利厚生がきちんと保障されていることが家族も含め期待されている。
	平均月間所定外労働時間の削減と(2017年度16時間を15時間以内)、平均年次有給休暇取得率(2017年度
	33.5%を60%以上)の向上を目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

111766 COUNTY	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	http://www.duskin-cs.jp/kitakantou/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.8	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	47.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	皇 点で置いている条件的な地界とての効果			
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防		
	課題の内容	運動習慣のある従業員の割合は30.7%であり、健保計の25.6%よりは若干高いが、肥満率は28.8%と高く、年々増加傾向にあり改善されていない。各自が楽しく運動情報を入手し、習慣を取り入れるため、Kencomアプリの登録と、ウォーキングイベント参加率固める。		
検証	施策実施 結果	健康増進活動として「kencom」を活用し従業員の100%登録を推奨。登録者は増加したが、社内でのウォーキングイベントの参加者は減少した。		
	効果検証 結果	令和1年度 「kencom」登録率56.6% ウォーキングイベント参加率66.7% 令和2年度 「kencom」登録率63.8% ウォーキングイベント参加率56.8% 登録率は上がったもののイベント参加率は減少。コロナ感染拡大予防などにより参加自体を自粛されたこと も要因として考えられる。		
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下		
効果	課題の内容	2019年の喫煙率が30.4%であり、さまざまな病気に対してのリスクも高く、合併症を発症した場合の長期休暇、休職等は本人のみならず企業にとっても高リスクとなるため、喫煙率を下げたい。		
検 証	施策実施 結果	オンライン禁煙プログラム受診勧奨を行ったり、2020年度は屋内禁煙及び就業時間内の禁煙を実施。2021年度より敷地内完全禁煙といたしました。		
2	効果検証 結果	喫煙率は28.8%に減少。敷地内全面禁煙により、喫煙による、非喫煙者への健康リスクも軽減されました。		

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社高岡市衛生公社

英文名: TEK CO., Ltd

■加入保険者:全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種:サービス業

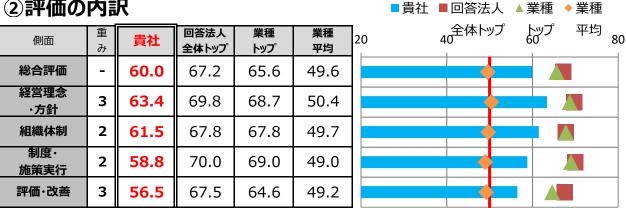
①健康経営度評価結果

401~450位 / 2869 社中 ■総合順位:

(前回偏差値 61.1) ■総合評価: 60.0 $\downarrow 1.1$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

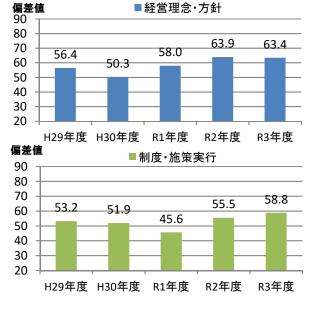
②評価の内訳



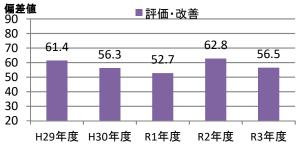
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251~300位	701~750位	1001~1050位	251~300位	401~450位
総合評価	57.4	53.4(↓4.0)	53.3(↓0.1)	61.1(↑ 7.8)	60.0(\(\psi 1.1 \)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 61.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 57.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 55.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 58.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 60.2 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 56.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 52.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

		中長期的な企業価値向上
	健康経営で	企業価値の向上には、従業員と家族の健康と幸せが欠かすことのできない、要因の一つと考えます。従業員 が生き生きと元気に働き、その家族が幸せであるように、会社満足度と健康増進のための活動や投資を進
	解決したい	め、企業の価値を高めることが課題となっている。
;	経営上の課	
	題	
-		 살뿐을요┢床생せ요4 및 구구나면床장ᄣ요살用사는&도┡╠⊞찬분드로무요4.7호디크 6곡년메본곡4백
	7.4.F= // T.) + 0	従業員の健康維持のため、まずは健康診断の結果から血圧や腹囲などに所見のある高リスク者と喫煙者を削 減していく。加えて健診後の精密検査受診率やストレスチェックの結果を向上させることで、アブセン ティーズムとプレゼンティーズムを改善する。また働き方改革を推進し、会社満足度や働きがいを従業員ア ンケートで調査し、ワークエンゲージメントを測定する。これらの改善により生産性と効率を高め、企業価
	健康経営の	値を向上させる。
	実施により	
:	期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://takaoka-eisei.info/about/initiatives/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	対心 9 る政同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
証	課題の内容	健康診断の結果、腹囲のリスクが高い従業員割合が多い結果となった。生活習慣病の改善ため、腹囲につく脂肪の過剰な蓄積を減らしていくことが課題となっている。
	施策実施結果	特定保健指導の対象者は全員、保健指導を実施している。また、対象ではない従業員に対してもリスクが高い場合は、幅広く保険指導を実施している。食生活改善や運動習慣の定着を進めていく。
1	効果検証 結果	腹囲のリスクが高い従業員の割合を減少させることを目標としている。最終目標値は、男性85cm以下、女性90cm以下の割合が36.1%以下としている。今年度目標は、41.0%以下とした。昨年実績は42.6%だったが、本年は39.2%まで削減できた。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員の健康を経営の重要課題と位置付け、働き方改革の推進している。働きやすい職場環境づくりに努めていくことが課題となっている。
効果		
検証	施策実施 結果	職場環境改善や働き方改革を推進し、労働時間の適正化や時間外労働の管理と削減、休暇の促進に取り組んでいる。
2	効果検証 結果	2019年の平均月間所定外労働時間は8時間だったが、2020年は5時間に削減できた。平均年次有給休暇取得日数も2019年は10.0日だったが、2020年は10.4日と増やすことができた。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	\circ
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	\circ
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社グリーンハウス

英文名: Green House Co., Ltd.

■加入保険者:全国外食産業ジェフ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 2869 社中

■総合評価: 55.9 ↓1.4 (前回偏差値 57.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

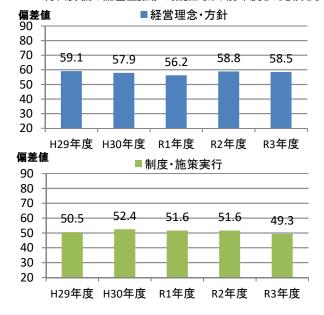
②評価の内訳

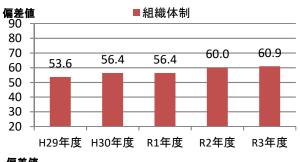


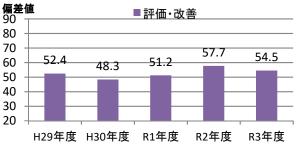
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401~450位	651~700位	951~1000位	651~700位	851~900位
総合評価	54.1	54.0(↓0.1)	53.8(↓0.2)	57.3(↑ 3.5)	55.9(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 58.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 57.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 55.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 59.7 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 44.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 47.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 51.0 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 49.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 45.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 53.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	中長期的な企業価値向上
健康経営で	当社は「食を通した健康貢献企業」を標ぼうしており、従業員が健康でいきいきと活躍することが、商品、サービスの信頼度向上に直結すると考えている。我々の商品、サービスを通してお客様、働く仲間、地域社会の健康に貢献することで事業を成長させ社会へ還元をしていきたい。その実現には、従業員が主体的に健
解決したい 経営上の課	康づくりに取り組める環境づくりが課題となっている。
題	
	健康経営の実施により、いきいきと活躍できる職場を整備し、社員の健康増進で生産性向上、業績向上を目 指す。具体的な指標としては、2020年度より測定を開始したプレゼンティーイズムの向上を目指す(2020年 度93.6%、目標95%以上)。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

יו זאלי נינוע <u>אדר</u> ו	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.greenhouse.co.jp/corporate/our-mission/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.9	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.6	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.9	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==	里点で直いている共体的な肥泉ででの効果				
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防			
	課題の内容	健康経営度調査のフィードバックから「評価・改善」の強化が課題であると分かった。また、健康経営の最終的な目標である企業価値向上につながる指標が定まっていないことが課題である。「評価・改善」項目から重点項目として①健康診断100%②特定保健指導申込み100%③ストレスチェック100%を目標に全社で推進。健康経営全体の進捗や効果検証を行うためプレゼンティーイズムの測定を始めた。			
検証	施策実施 結果	2020年度の結果は健康診断98.3%(前年度94.7%)、特定保健指導39.6%(前年度27.6%)、ストレスチェック99.1%(前年度94.2%)。プレゼンティーイズムの実績は93.6%だった。			
		強化施策を絞って推進してきたため、それらの数字は改善された一方で、各支社の主体的な健康活動が消極的であった。全社で健康経営をより推進するためにはボトムアップの健康づくりが必要。2008年より毎年開催している業務改善、水平展開を目的とした「プラスワンコンテスト」を2021年度は当社が重視する健康経営の取組みを全社から募集し「ウェルネス・イノベーションプラスワンコンテスト」と名称を改めて開催。			
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保			
効果	課題の内容	人手不足に影響を受けやすい業種のため「長時間残業の改善」「有給休暇取得促進」が課題である。時間外労働が45Hを超えた場合、3回目以上を監視対象、4回目をイエローカード、5回目をレッドカードと階層化しそれぞれ対策を講じて、年間の残業時間を削減する。有給休暇の取得ができていない人にアラーム、手紙を送付し有給休暇の取得を促進。			
検 証	施策実施 結果	取組みの結果、平均月間所定外労働時間は2019年度19H→2020年度12Hに減少。有給休暇取得率は2019年度 39.0%→54.7%に上昇。			
2	効果検証 結果	「長時間残業の改善」「有給休暇取得促進」に積極的に取り組んだところ、ストレスチェック高ストレス者の減少(17.9%→13.3%)、従業員総合満足度の向上(67.8点→69.0点)が見られた。これらの労務管理を含め、総合的な健康経営度を向上させるため、各支社の取組み状況を点数化、見える化し「GHG健康経営度ランキング」を導入。各支社の取組み意識の向上をさらに図る。			

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社復建技術コンサルタント

英文名: Fukken Gijyutsu Consultants Co.,Ltd

■加入保険者:全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

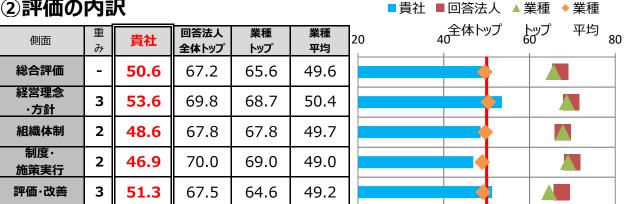
①健康経営度評価結果

1501~1550位 ■総合順位: / 2869 社中

■総合評価: **50.6** $\downarrow 2.7$ (前回偏差値 53.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

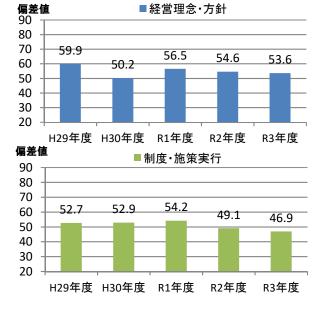
②評価の内訳

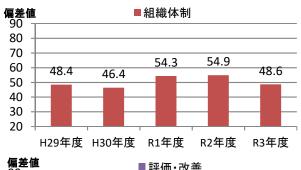


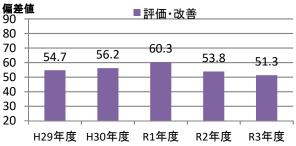
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401~450位	851~900位	651~700位	1051~1100位	1501~1550位
総合評価	54.4	51.5(↓2.9)	56.7(↑ 5.2)	53.3(↓3.4)	50.6(↓2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.0 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 53.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 46.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 46.9 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 56.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 39.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 57.1 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 43.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 45.7 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 51.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 50.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

		こが10 7 のが入
		従業員のパフォーマンス向上
	健康経営で	業務の多様化や企業の規模が大きくなる中で従業員の負担増加が懸念される。病気等で思うように働けなく
		なるとパフォーマンスの低下も危惧されるので、健康で長く働ける職場づくりによって従業員のパフォーマ
ı	解決したい	ンス向上を実現することが事業活動を推進する上で大きな課題である。
	経営上の課	
	題	
	_	
		従業員が健康で高いパフォーマンスを発揮できることを期待している。具体的には、システム導入などの業
ı		務効率化による労働時間の削減、食事や睡眠に関する教育研修の実施、階段利用などの運動促進、健康診断
		時の二次検査の受診勧奨を行い、社員の健康維持を目指している。
	健康経営の	
	実施により	
	- 1,50, -0,5	
ı	期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.fgc.jp/csr/employee/index.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	火ルルク の政団
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.6	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	43.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		従業員の喫煙率低下
効	課題の内容	喫煙により肺の疾患を抱える従業員が出ている。 非喫煙者からのクレーム(臭いや喫煙場所)が発生。 百害あって一利なしの喫煙率をいかに低下させるかが課題。
証	施策実施結果	喫煙による人体への影響についての研修の実施、社内の喫煙場所の縮小(受動喫煙防止宣言施設の認定)、 禁煙タイムの設定、禁煙外来補助制度の導入を行った。
1	効果検証 結果	社内の喫煙率が2018年度の28.3%に対して2019年度は27.8%まで低下した。(2020年度は現在集計中)
	課題のテーマ	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)
効果	課題の内容	インフルエンザに感染する社員が毎年一定数発生する。 繁忙期と流行時期が重なるため、感染による離脱はその後の業務進捗に大きな影響を及ぼす。 会社も注意喚起や社内でのワクチン接種など対策は取っているが、日頃の感染対策を充実させることが課 題。
検証	施策実施 結果	うがい手洗い、手指消毒の徹底、社内の定期的な換気、日々の検温等を実施した。 手指消毒は社屋の出入口や各フロアに消毒液を設置し、検温は会社の受付、各フロアの執務室前に体温計を 設置した。
2	効果検証 結果	2020年度のインフルエンザ罹患者は0名となった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
大臣?IBIAC工—是自1000	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ジャルセールス

英文名: JALSALES CO.,LTD

■加入保険者:日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

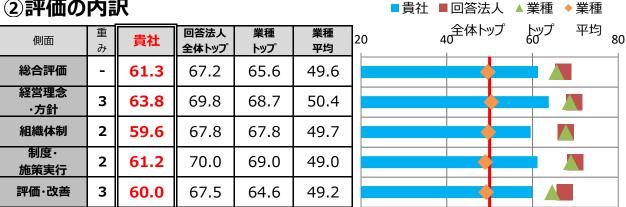
①健康経営度評価結果

251~300位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: 61.3 (前回偏差値 62.2) $\downarrow 0.9$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

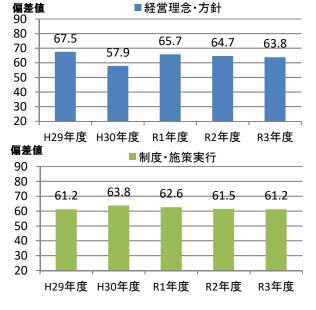
②評価の内訳

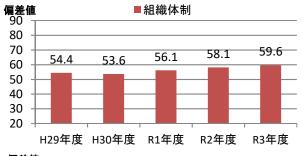


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101~150位	251~300位	101~150位	151~200位	251~300位
総合評価	62.3	59.6(↓2.7)	62.9(↑ 3.3)	62.2(\ 0.7)	61.3(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 63.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 63.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 55.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 58.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 64.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 63.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 58.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 59.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	従業員のパフォーマンス向上 企業理念において、「全社員の物心両面の幸福の追求」を通じて企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献することと定めています。企業理念の実現には、財産である社員とその家族が心身そして社会的にも健康であり続けることが不可欠と考えています。そのベースとなる取り組みとして「健康経営」を位置づけている。社員一人ひとりがパフォーマンスを最大限発揮できる環境の整備と健康づくりが当社の経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員がさらなる生産性を向上させ、新中期経営計画の達成を期待している。社員の生産性向上を目指す具体的な指標としては、2025年度まで傷病による平均欠勤日数(アブセンティーズム)を3日以下の水準の維持させるとともに、労働生産性低下率(プレゼンティーズム)を18%以下の水準まで改善を目指す。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

_	某体の種別	上記以外の文書・サイト
Ť		https://jalsales.com/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		がはオスミル門	
笛与	就起刀 <i>块</i>		業種平均	対応する設問	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	62.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	使来員间のコミューケーションの促進 2020年度にD&Iのアンケートを実施。周囲(上司、部下、同僚)は自分のことを理解し尊重していると思うか?の問いに、「部署になじめていない」「正直わからない」といったネガティブコメントが散見された。また、新型コロナ禍による出社制限もあり、異動者から「人間関係が構築できず気軽に相談できない」「相談相手がどのような人かもわからない」といった声もあがり、コミュニケーションについて課題が浮き彫りとなった。
		Z00Mによる社員交流会(健康Cafe)を4回開催し、平均参加率は10.3%。また、チーム別ウォーキングイベントを1回実施し、参加率は62.9%だった。
	効果検証 結果	2021年度も同様の施策を展開。社員交流会(健康Cafe)の平均率は12.5%と前年度より2.2%上昇。チーム別ウォーキングイベントも実施したが、参加率は85.3%と22.4%上昇しており、社員の健康意識が着実に向上している結果が明らかとなった。最終指標であるワーク・エンゲイジメントスコアも、51から52に1ポイント改善しており、施策の継続実施による効果が認められた。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ダスキンサーヴ東海北陸

英文名: Duskin Serve Tokai Hokuriku Co. Ltd

■加入保険者:ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

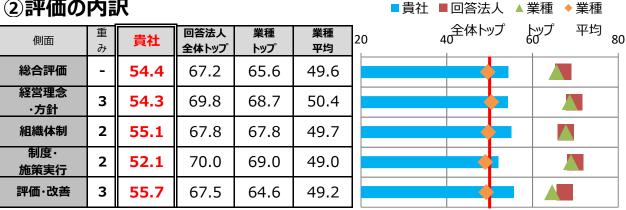
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 2869 社中

54.4 (前回偏差値 53.9) ■総合評価: ↑0.5

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

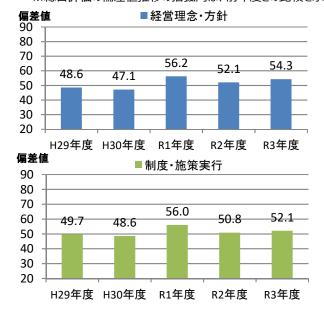
②評価の内訳



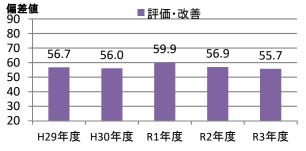
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	951~1000位	501~550位	1001~1050位	1001~1050位
総合評価	51.9	50.3(↓1.6)	57.9(↑ 7.6)	53.9(\ 4.0)	54.4(↑ 0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 49.3 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 58.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 54.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 51.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 59.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 60.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 44.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 57.8 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 54.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 47.1 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 54.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

7202	> 12/1/4/22/	
		従業員のパフォーマンス向上
// + / -		デスクワークよりも作業系の業務が多い当社において、従業員の健康は労働効率に直結し、生活習慣病を改
		善し重症化リスクを軽減することが経営上最も重要な課題である。
解決し	<i>」</i> たい	
経営	上の課	
題		
		心身共に健康を維持する為、ヘルスリテラシーの向上を会社・労働組合・健保の三位一体での取組む。①会 社は勤怠システムの導入、②労働組合は日本健康マスター認定取得費用援助、ウォーキングイベントでの独
		自入賞制度、③健保は健康支援システムの活用と、受診勧奨等を進め、定期健診受診率100%・二次健診受
/7.4h (==== //		診率70%、有給休暇消化率60%・勤務間インターバル違反者数1%、特定保健指導申込率50%を目指しま
健康和	経営の	す。
実施は	こより	
期待到	する効果	
== +	1 1 3 7 to to to to	7. 一方では、1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	http://www.duskin-cs.jp/tokaihokuriku/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	武 <u>战</u> 力 块	貴社	業種平均	기(년 중 중단)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	48.4	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	54.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	里点で直いている具体的な肥泉でで効果							
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防						
効果	課題の内容	全従業員の肥満率は30.2%とグループ企業の中でもが低いが、運動習慣のある従業員の割合については改善されていない 健康増進活動として「kencom」を活用し従業員の登録を推進、社内でのウォーキングイベントの参加者が増						
証	施策実施 結果	健康増進活動として「Kencom」を活用し従業員の登録を推進、社内でのリオーキングイベントの参加者が増加した。						
1	効果検証 結果	令和1年度ウォーキングイベント参加率21.0% 適切な運動習慣あり32.5% 令和2年度ウォーキングイベント参加率25.6% 適切な運動習慣あり30.2% 前年度より運動習慣率が下回ったのは新型コロナ感染拡大予防もあり外出等が減少したことも要因として考えられる。						
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下						
効果	課題の内容	現在、当社の喫煙率は35.5%と高く、さまざまな病気に対してのリスクも高く、発症した場合は長期休暇、休職等も考えられ企業にとっても高リスクとなる。						
検 証	施策実施 結果	オンライン禁煙プログラム受診勧奨を行ったり、屋内喫煙場所の廃止と令和3年度より就業時間内の禁煙措置を行うと発表しました。						
2	効果検証 結果	結果、喫煙率が2019年度の39.0%から2020年度は35.5%と3.5%低下した。						

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
只在少心是一个	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ダスキンサーヴ九州

英文名:

■加入保険者:ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

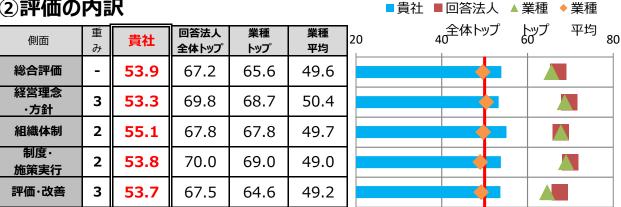
①健康経営度評価結果

1051~1100位 / 2869 社中 ■総合順位:

53.9 (前回偏差値 52.6) ■総合評価: **↑1.3**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

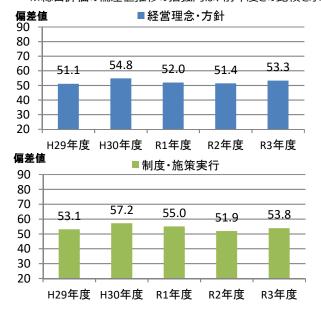
②評価の内訳



[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401~450位	401~450位	751~800位	1101~1150位	1051~1100位
総合評価	53.9	57.4(↑ 3.5)	55.9(↓1.5)	52.6(\(\J 3.3)	53.9(1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 48.6 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 56.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 51.9 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 60.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 51.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 53.2 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 49.8 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 53.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 50.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2020年度の傷病手当申請率が0.9%と健保平均1.5%より低いが、短期的な傷病による休業も多数みられ、従業員のアブセンティーズム、プレゼンティーズムに問題が潜んでいると判断した。従業員が「生きがいのある、健康で心も豊かな生活の実現」ができるように取り組み、長く働いてもらえるようにすることを課題とした。このことが人材募集にもつながるように取り組む。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が家族と共に、生き生きと働ける会社を目指す。身近な指標として、傷病手当の申請率が健保平均1.5%より下回ること。睡眠で十分な休養がとれている方の割合を2020年度60.7%(健保平均63.9%)より増やすことで、従業員のパフォーマンスを上げてゆく。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	http://www.duskin-cs.jp/kyushu/health.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	M		業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	49.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	54.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	里点を置いている共体的な肥泉とての効果						
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下					
効果	課題の内容	本社および関連会社の中で特に高い喫煙率を示し、わずかながら増加傾向であることから、就業時間内の喫煙時間を制限した。 保険者全体令和元年29.1%→当社42.2%					
検証	施策実施 結果	喫煙時間帯を始業前(8時45分〜9時)・昼食時間(11時45分〜12時30分)・終業後(17時30分〜18時)の3時間帯とし、喫煙場所として屋外指定区域指定、勤務時間帯は禁煙とした取り組みを継続実施。					
	効果検証 結果	喫煙率の低下にはつながっておらず、継続して喫煙時間の制限を取り組むが、採用、個人評価など喫煙率低下に向けた施策や就業時間内全面禁煙などを検討する必要がある。 保険者全体令和2年保険者全体27%→当社37.9%					
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保					
効果	課題の内容	法定外労働時間に減少傾向が見られず、また、有休消化促進できていない従業員も存在し、年5日の法定取得を完遂できない状況である。年次有給休暇取得率50%を目標とする。					
検 証	施策実施 結果	法定外労働時間が突出する方を中心に、個別ヒアリング、仕事の進め方を見直しながら、時間削減に取り組んでいる。 年次有給休暇については、取得状況を各事業場の管理者へ定期的に報告、取得促進につなげた。					
2	効果検証 結果	法定外労働時間突出者の長時間労働に歯止めを掛けれているが不十分。相対的な長時間労働は、まだ減少に 転じておらず、一部店舗においては上昇傾向が見られる。年次有給休暇は、取得率が上昇しているものの、 年5日の法定取得ができていない方も若干名おり、事前に時期を指定して取得してもらう対策などを講じる 必要がある。年次有給休暇取得率2017年度40.7%、2019年度45.6%。2020年度46.0%					

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社メディヴァ

英文名: Mediva inc.

■加入保険者: 亀田総合病院健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

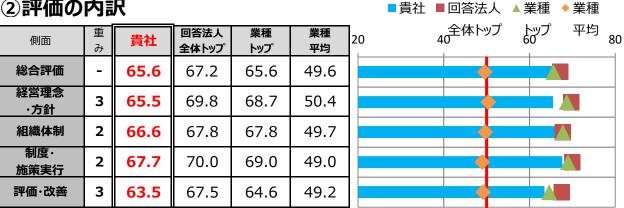
①健康経営度評価結果

1~50位 / 2869 社中 ■総合順位:

65.6 $\downarrow 0.7$ (前回偏差値 66.3) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

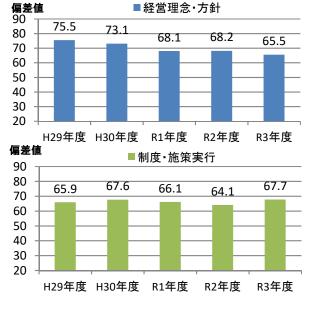
②評価の内訳

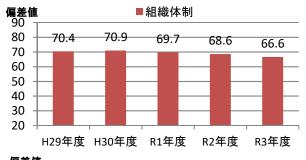


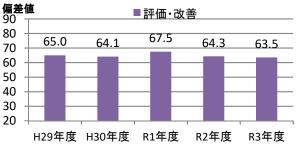
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	69.5	69.2(↓0.3)	67.8(\ 1.4)	66.3(\ 1.5)	65.6(\ 0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 65.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.8 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 67.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 64.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 63.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 70.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 66.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 65.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 54.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
かまるなる	従業員が活き活きと働けるよう、心身の健康ややりがいを持続的に維持できることは、会社の発展、価値を
健康経営で	高めるために追及し続けるべき、中心的な経営課題であると位置付けている。
解決したい	
経営上の課	
題	
~=	
	従業員が事業を通して「活発」で「やりがい」を感じることで、自社へのエンゲージメントが高まる効果に
	期待している。その効果測定として、「ユトレヒトワークエンゲージメントスケール」「QQメソッド」等の
	サーベイを定期的に実施し、定量的な結果に基づいて施策を実行する。課題の把握からソリューションの PDCAサイクルにて運用を維持していく。
健康経営の	T DOM タイプルに C 建用を推済していて。
実施により	
2 (13 (3) = 0) 2	
期待する効果	
cp +1 18/24 ct //3	7. 一方では、10.000 オログリナーウェン・コン・ファン・ファン・ファン・ファン・ファン・ファン・ファン・ファン・ファン・ファ

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

וואאי נינואדו		
媒体の種別	上記以外の文書・サイト	
	https://mediva.co.jp/info/2021/10/post-4664.html	
URL		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	対心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	62.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	72.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	当社は従業員の平均年齢が比較的若い傾向であるため、生活習慣病を含む健康意識が低いことが課題となっている。特に有所見となったあとの2次健診の受診においては、結果的に受診できているものの、再三の受診勧奨を行っており、いかに健康意識の向上を促進させていくか、工夫が重要である。
効果		
検証	施策実施 結果	経営幹部の会議にて健康管理担当マネージャーからラインへの健康マネジメントの意識を促し、CHOからも健診受診、保健指導受診の徹底を発信してもらい、保健指導の実施率は100%を維持している。
1	効果検証 結果	「管理」で縛ることだけではなく、管理栄養士や保健師、健康経営プロジェクトチームからの情報発信を定期的、さらにはそれ以上に頻繁に発信することで、社内に「健康文化・風土」を醸成していく方針で実施した。食事関連情報においては、メルマガへの評価が74.2%と高く、次いで、SNS(インスタグラム配信)が48.4%であり、手ごろに情報に触れられる機会が重要であるという結果となった。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
証 ②	課題の内容	毎年実施している自社独自の生産性アンケート(Qqmethod含む)において、首・肩こりが生産性低下に繋がっているという回答結果(20.4%)であった。特にデスクワークが多い業種であり、姿勢やPC業務における高さの改善等の改善、対策が必要となった。
	施策実施 結果	自社独自の健康経営プロジェクトチームによるストレッチの実施やイベント(柔軟性リレーチャレンジ)を行い、社内で活発に動画の発信を行ったところ、参加率も従業員の5割程度となった。
	効果検証 結果	イベントだけではなく、その後も動画での情報発信やPCスタンドやバランスボールを使った正しい姿勢の工夫において、社内でも良例を発信することで、従業員が自主的にPCスタンドなどを利用し始めており、今年度の首・肩こりでの生産性低下の率が、17.0%と3.4%減少し、効果が得られている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社IHIビジネスサポート

英文名: IHI Business Support Corporation

■加入保険者: IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 651~700位 / 2869 社中■総合評価: 57.6 (前回偏差値 -)

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳

側面



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

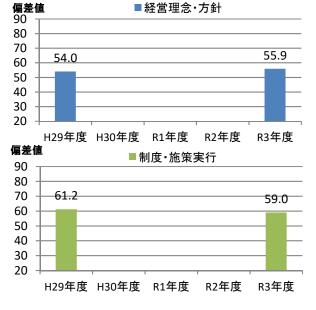


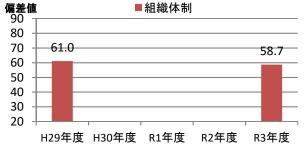
貴社

業種

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251~300位	-	-	-	651~700位
総合評価	57.8	-	-	-	57.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 57.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.4 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 58.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 65.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 60.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 50.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 59.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課	従業員のパフォーマンス向上 経営基盤の強化のため、多様で柔軟な働き方改革を取り組むとともに、職場における連帯感の醸成や成長の機会の提供により、従業員の働きがいを高め、人材の活性化と職場風土の改革を図る。そのため、事業活動の源である従業員の心身両面の健康の確保は不可欠であり、従業員の健康度の向上や職場の活性化は課題である。
題 健康経営の 実施により 期待する効果	心身ともに健康で活き活きと働くことができる職場の実現のため、健康リスク保有者の対応や生活習慣改善を促す機会をつくり、活力の土台となる健康づくりを行う。また、職場活力向上や新たな働き方・環境変化への適応できるように、職場のストレスや活力の状態を可視化し、職場の特徴に応じた対話活動支援を行い、もっと生き生きと、幸せな働き方の活力を生む。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואאי נינואאדני	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.ihi.co.jp/ihibs/company/index.html#anchor_04
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛勺	床熄刀 <i>块</i>		業種平均	対心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	55.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の大きなのであることが
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	シェアードサービス会社として、より安全・安心で高品質な事業・サービスを提供することが、IHIグループに期待されている。事業の源となる健康の確保は不可欠であるが、健康診断有所見80%前後(過去4年間)を推移しており、重症化し離職に至る従業員もいる。そのため、健康リスク保有者の低減のために生活習慣改善を促す機会をつくり、ひとりひとりの活力の土台となる従業員の健康保持増進を目指す。
証	 施策実施 結果	保健師による特定保健指導を行い2019年36.0%から2020年56.3%に上昇した。健康保険組合主催の生活習慣変容プログラムの参加率が2019年46.1%から2020年51.8%に上昇した。
1	効果検証 結果	保健師による特定保健指導の終了後のアンケートでは「よい生活習慣が獲得できた」と答える人が実施者の3割いる。また、行動変容プログラムの参加率は増加しており、徐々に健康意識が高まっている。5月のウォーキングイベントでは、歩く習慣ができ、睡眠による疲労回復が上昇した。今後は、健康教育や健康イベントを充実させ、社内で健康を考える仕組みを作り、従業員が元気で活き活きとして働き、成長できる実現を目指す。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	従業員一人ひとりの働きがいの創出のために、職場の連帯感の醸成の機会を提供し、従業員の「働きがい」を高め、人材の活性化と職場風土の改革が経営課題である。その解決課題のために、ストレスチェックの組織分析を活用し、高ストレス職場を抽出し、該当職場へはストレス軽減とともに、職場コミュニケーションの機会を増やす対策を行った。
検	施策実施 結果	高ストレス職場の該当職場へは、管理職教育を行い、管理職が中心になって職場コミュニケーションの機会を増やし、人事担当や保健師とも職場改善の対話を増やした。4つの該当職場は3か月後にすべて改善した。
	効果検証 結果	職場のコミュニケーションの機会を増やしたり,該当管理職と人事や保健師の対話により,職場の「上司の支援」「同僚の支援」が上がり,職場健康度も上がった。また,管理職教育は職場活性化の効果も期待できる。さらに,本年度からは,従業員の豊かな人生を目指すウェルビーイング向上のパイロット職場を選出し,職場と従業員一ひとりのウェルビーイング実現に向けた施策を職場と人事,産業保健部門と連携し取り組む。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社味の素コミュニケーションズ

英文名:

■加入保険者:味の素健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

801~850位 / 2869 社中 ■総合順位:

56.3 (前回偏差値 55.3) ■総合評価: **↑1.0**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

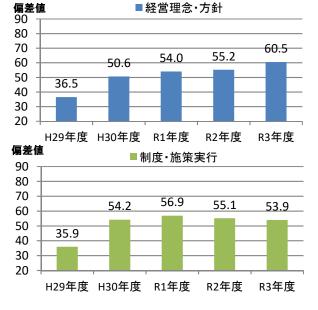
②評価の内訳

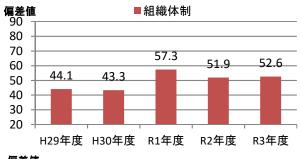


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051~1100位	951~1000位	701~750位	851~900位	801~850位
総合評価	38.9	50.4(11.5)	56.4(↑ 6.0)	55.3(↓1.1)	56.3(1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 60.3 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 59.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 53.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 54.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 49.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 49.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 58.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 57.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 49.9 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	組織の活性化
健康経営で	コロナ禍で在宅勤務が増加したこと、出社時のコミュニケーションを控えるなど、上司・同僚との連携が難
	しくなったことによる、従業員の心身状態や、成果、生産性の見える化などに課題がある。
解決したい	
経営上の課	
題	
~	
	メンタルによる休業は減少するものの、ひとりで業務を行っていることで追い込まれるような状況の解消
	や、繁忙期の業務量や自身の課題に向き合うことができる環境をつくること。セルフケア、ラインケアによ
	るアフターコロナに対応することで生産性向上を図り、業績貢献につながる。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יו זאלי נינוע <u>אדר</u> ו	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/nutrition/health/index.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	武		業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	47.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	56.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥束ともの対象
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断結果に基づく再検査を推奨するための受診勧奨を積極的に行い、早期発見、早期治療することで、 重症化を防ぐ。アブセンティーイズムの減少を図るためにも定期健康診断結果の再検査の重要度をアピール したい。
検証	施策実施 結果	受診勧奨のアンケート実施。個別の相談ごとも受付し、病院紹介など治療につなげることが出来た。
	効果検証 結果	例年受診勧奨を実施してるが、アンケートにて受診した理由、受診しなかった理由などを分析し、自由に相談できる窓口の再周知を実施。今年度受診勧奨率33%であった。次年度以降は50%〜60%を目指して、アンケートや面談を実施し、再検査率の向上を図る。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効果	課題の内容	「吸わない会社」宣言により、喫煙リスク、受動喫煙の最小化を図り、疾病の重症化および、非喫煙者への 影響を最小原化する。
検 証	施策実施 結果	健保と連携し、オンライン禁煙プログラムの補助、禁煙補助剤の補助・報奨金支給など、禁煙対策により6名中、6名の成功となった。
	効果検証 結果	年々、減少傾向であったが分社化など要員の大幅な動きがあり、再度目標数値を設定し目標数値を上回って しまっている。今後も継続的な禁煙対策により、非喫煙者の増加を目指す。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社システムリサーチ

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種:サービス業

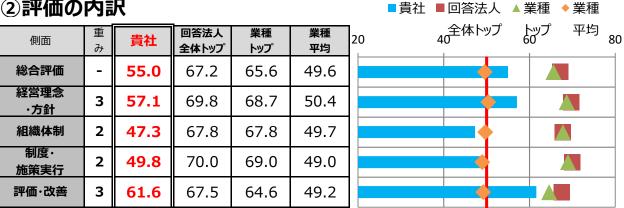
①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 2869 社中

55.0 (前回偏差値 54.2) ■総合評価: 10.8

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

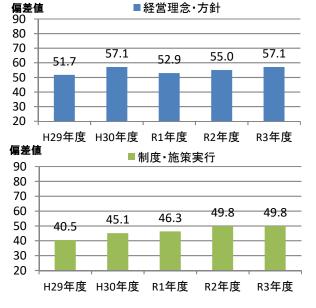
②評価の内訳

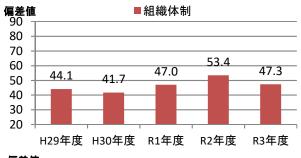


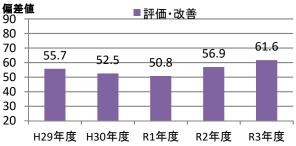
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751~800位	1001~1050位	1251~1300位	951~1000位	951~1000位
総合評価	47.6	49.5(↑ 1.9)	49.8(↑ 0.3)	54.2(↑ 4.4)	55.0(↑ 0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 61.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 53.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 59.0 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 37.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 56.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 44.4 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 43.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 47.4 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 61.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 62.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

47		- 州付りるが木
		中長期的な企業価値向上
	健康経営で	100年経営を目指す上で、病欠や不安定な体調による生産性低下を防ぎ、社員健康度と社員幸福度の向上を
		図ること
	解決したい	
	経営上の課	
	題	
		健康マイレージ運動により、運動習慣のある社員比率を70%以上にすることを目指す。社員の健康の維持・
		増進が期待できるとともに、会社に対するエンゲージメントの向上や働き甲斐を醸成して、生き生きとした 労働環境の中で顧客に役立つサービスやシステムを開発できる良い会社になること
		カ関環境の中で顧合に仅立フリーにスヤンス)ムを開光できる良い去性になること
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
	知はるの初本	
	いっきょしょじゅっちゃっちゃっちゃっちゃっちゃっちゃっちゃっちゃっちゃっちゃっちゃっちゃっちゃっ	3労庶理本019 C03 で同父にた内容を転記しています。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• •	יון אייי בינויואדנ	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		https://www.sr-co.co.jp
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	49.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	43.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
証 ①		協会けんぽ事業者健診カルテにおける2019年度の脂質異常者が43.6%(兵庫県平均27.8%)とかなり高い水準であることと、社員アンケートでも自分自身で運動不足であると感じている社員が70%以上いることが判明した。
	施策実施結果	健康マイレージ運動への参加者を増やすため、希望する社員にスマートウォッチ(活動量計)を配付した。 その結果、2020年度末時点で参加率を全従業員の55.8%から70.5%まで増加することができた。
		協会けんぽ事業健診カルテ2021年度版によると、2019年度の自社における脂質リスク保有率は43.6%あったが、2020年度には34.7%に低減した。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	7世時9本070 504 で同僚した中原ともごしていたさ

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ西日本

英文名:

■加入保険者:エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

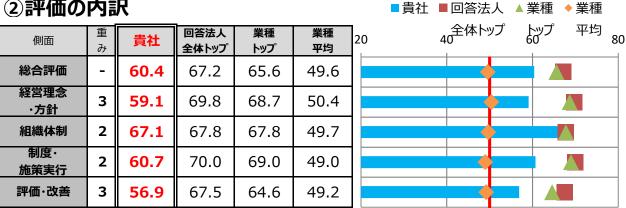
①健康経営度評価結果

351~400位 / 2869 社中 ■総合順位:

↑1.7 (前回偏差値 58.7) ■総合評価: 60.4

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

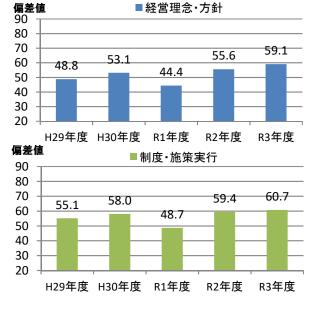
②評価の内訳

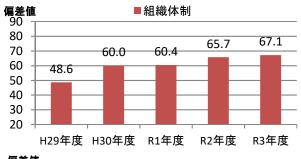


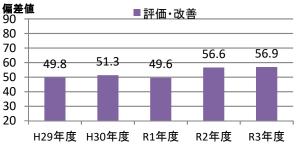
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601~650位	551~600位	1251~1300位	501~550位	351~400位
総合評価	50.9	55.6(↑ 4.7)	50.0(\(\square\) 5.6)	58.7(↑ 8.7)	60.4(1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 57.4 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 59.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 68.7 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 54.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 58.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 59.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 62.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 57.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

		2/01/0 / 0/0/0/K
		従業員のパフォーマンス向上
	健康経営で	従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員の高齢化による健康リスクの増加と、これから社員数の減
		少が見込まれる中で、若い従業員も健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、社員一人
	解決したい	ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除く施策を実施する必要がある。
	経営上の課	
	題	
	. —	
Į		
		健康経営を推進することで、社員の健康に対する意識向上や運動機会の提供等の健康行動の促進に貢献し、
		社員とその家族の心身に関わる健康を維持増進を図ることで、生産性の向上や持続的な企業の成長をめざ
		す。
	健康経営の	
	実施により	
	2 4,50 0. 2	
	期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יו אאי נינואדנ		
媒体の種別	CSR報告書	
	https://www.ntt-west.co.jp/csr/download/	
URL		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	床起刀 块	貴社	業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.9	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.5	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	54.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥泉ともの対土
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効	課題の内容	新型コロナ感染症拡大によるリモートワーク環境下の業務遂行において、2019年度と2020年度上期を比較した際に、特に若年層の社員がメンタル不調に陥る割合が高くなっており、早期にメンタル不調を防止する施策を実施する必要がある。
証	施策実施 結果	リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを開催し、メンタル不調の未然防止に向け た講話を開催した
	効果検証 結果	2019年度と2020年度上期を比較すると、2020年度上期のほうがメンタル不調者の割合が多かったが、メンタルへルスセミナーを実施したことで、年間ではほぼ前年並みの実績となった。また参加者の80%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効果	課題の内容	新型コロナ感染症拡大によるリモートワーク環境下において、社員アンケートを実施したところ「運動機会が少ない」「孤独感が強い」などといった回答が多くあり、社員のメンタル及びフィジカル不調の未然防止に向け対策が必要であると考えた
検 証 ②	施策実施結果	グループ全従業員(派遣社員含む)とその家族を対象として開催されたウォーキングイベント(2020年10月より5か月間開催)へ、約400人の従業員及びその家族が参加した。
	効果検証 結果	リモート環境下における運動機会の創出に貢献し、参加した従業員のほとんどから高評価を得た。また次年度以降も継続して実施してほしいとの意見を多くいただいたため、今年度も参加を予定(11月開始)

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	生活の改善に向けた取り組み Q50	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ビートップスタッフ

英文名: BETOP STAFF, LTD.

■加入保険者:ブラザー健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

52.6 ↑4.7 (前回偏差値 47.9) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

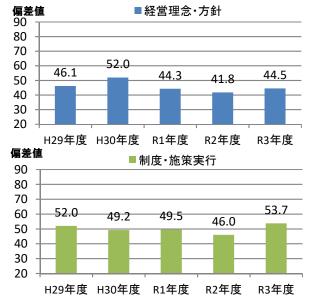
②評価の内訳

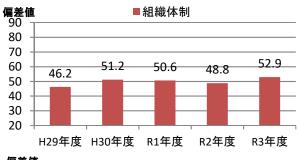


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601~650位	801~850位	1251~1300位	1551~1600位	1251~1300位
総合評価	50.5	52.3(↑ 1.8)	50.1(↓2.2)	47.9(↓2.2)	52.6(↑ 4.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 46.4 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 43.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 53.0 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 55.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 57.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 43.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 57.1 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 56.7 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 53.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 63.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 53.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	スタッフの離職による補充が難しい採用環境にあること、入れ替えに伴う教育や事務手続きの負荷を考える と、スタッフのリテンションのための心身の健康維持の実現は重要な課題である。
解決したい	こ、ヘメソノのソナンフョンのための心才の健康維持の失抗は主要な訴題である。
経営上の課	
題	
健康経営の実施により期待する効果	具体的な数値目標は掲げていないが、心身の不調を理由にした離職者が減ることを期待している。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ו זייאי נינויואדני		
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言	
	https://www.betop.co.jp/corporate/hlth_mng.html	
URL		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛与	床 思 刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.9	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	61.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	健康的な生活習慣(適正体重を意識、運動意識、適切な飲酒、禁煙、適切な食事習慣、睡眠で休養がとれる、間食をしない)が5つ以上ある者の割合を65%を目指しているが、前年度では58.8%であった
課題の内容	
-	ウォーキングイベントへの参加およびランキング発表と賞の授与。社内報などでの従業員の成功体験談(例えば、体重コントロール)の紹介。
	目標の65%には達していないが、直近の結果では、61.6%で少しずつではあるが効果が出ている。引き続き、 施策を実施し、目標値も上げていきたい。
効果検証 結果	
11-UZIX	
課題のテーマ	-
課題の内容	
-	
結果 	
効果検証 結果	
	課題の内容 施結 効結 課題の内容 施集 乗検 でつった でつった できる 施結 が果める でする が果めずる が果めずる が果めずる がままれる がままれる

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	経営の方針等の社内外への発信 Q17 & Q19 & Q19SQ1	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: レンテック大敬株式会社

英文名: RENTEC DAIKEI

■加入保険者:全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種:サービス業

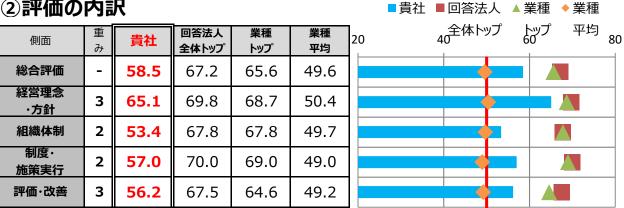
①健康経営度評価結果

601~650位 / 2869 社中 ■総合順位:

58.5 (前回偏差値 59.6) ■総合評価: $\downarrow 1.1$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

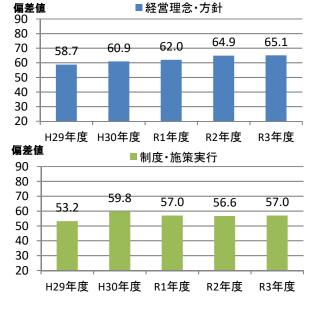
②評価の内訳



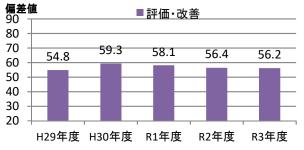
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351~400位	301~350位	501~550位	401~450位	601~650位
総合評価	54.9	58.7(↑ 3.8)	58.2(↓0.5)	59.6(↑ 1.4)	58.5(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 64.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.8 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 44.4 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 56.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 62.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 38.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 58.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 58.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 46.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

		N.W. B. C.
		従業員のパフォーマンス向上
١,		業務の習熟度が高まるにつれて顧客との関係構築が進み、生産性や技術力も高まる。人口減少の時代におい
15	建康経営で	て、既存社員のこうした能力向上は、経営指標へのインパクトも大きく、また地域の顧客の利便性を向上さ┃
角	産決したい	せる為にも重要な課題である。
幺	圣営上の課	
	1.7	
분	<u>頂</u>	
		従業員の業務習熟度は勤続年数に比例する。従業員が心身の健康を害して離職することなく長く勤めること
		を期待している。平均勤続年数は現状の11年弱から15年をめざし、離職率は7%~9%であるが、5%以下を目指
		している。さらに具体的には、育児休業の取得からの復帰100%、中途入社1年以内の離職を20%以下におさえ
17	は甲谷子の	る事を目標としている。これらを実現して、従業員一人当たり営業利益の向上が期待される。
17	建康経営の	
3	実施により	
Ħ	明待する効果	
7	VIVO 6 1/116	
_		

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.daikei-gr.jp/company/#tab6
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	53.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健診結果に対して関心の低い社員が一部いることと相互に声掛けする空気の醸成が課題。一方で業績目標等に対する意識は非常に高いため、健診結果で拠点目標を追いかける施策を検討した。→自社内「健康経営推進PJ」が設定した各種指標=①BMI②血圧③コレステロール④中性脂肪 の目標値を設定。正常の範囲内に収まっている社員の割合を拠点単位で競う企画をスタート。
		重点的に取り組む指標を25拠点が自ら3項目選択。優秀拠点を表彰する制度を開始。健診に対する関心が高まった事、相互に声を掛けあう空気が生まれた事、オプション設定が増えた事、が現時点での成果。
1	効果検証 結果	年間を通じての結果はまだ出ていないが、健診日の変更や急なキャンセル等がなくなり、結果に対する質問も増えている。拠点全体(10名~20名)で、各社員の健診結果を良好なものにしようとする相互協力(おやつは控えよう、タバコは減らそう・やめよう、インスタント食品は減らそう、食べ過ぎないようにしよう、等の声掛け)が盛んに行われている。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	生産性を向上させるという経営課題を設定しているが、その為には営業スタッフが健康的かつ効率的に業務にあたる事が特に重要。ところが営業スタッフの健康状態を見たところ、健診結果では、BMI、血圧、コレステロールの値が正常範囲内に収まっていない社員が多く、彼らを対象に、3ヶ月間の短期集中ヘルスケアプログラムを実施。疲れにくい体質づくり、健康的な食生活の習慣化が課題。
検 証 ②	施策実施 結果	特に注意が必要な30名程度を対象に、ボディケアの専門家のマネジメントにより、「食事」「運動」「接種水分量」「睡眠」を日次管理。平均で3~5 Kgの体重減少に成功。
	効果検証 結果	これら社員の健診結果の変化はまだ不明だが、体脂肪・中性脂肪・血圧の数値が改善されている事が見込まれる。また、一部拠点では時間外労働が減りつつ業績は向上、結果生産性の向上が実現している。今後はリスク社員の定義の範囲を広げて実施していく。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	16 ①運動機会の増進に向けた取り組み Q51		0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社プライムアシスタンス

英文名: Prime Assistance Inc.

■加入保険者:安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

51~100位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: 63.3 (前回偏差値 63.1) ↑0.2

回答法人

全体トップ

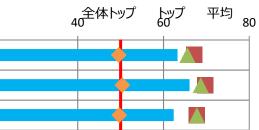
※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

トップ

②評価の内訳

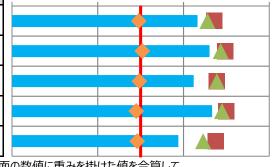
側面



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種



貴社



[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

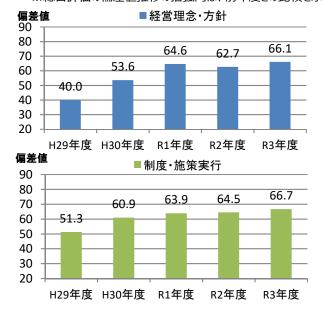
業種

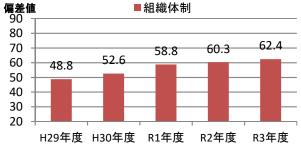
平均

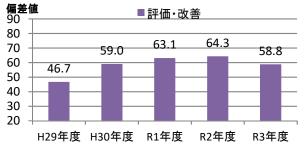
20

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801~850位	451~500位	101~150位	101~150位	51~100位
総合評価	46.5	56.7(10.2)	62.9(↑ 6.2)	63.1(↑ 0.2)	63.3(↑ 0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 66.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 59.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 61.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 63.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 67.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 67.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	274313 7 373213
	中長期的な企業価値向上
健康経営で	当社が成長するうえで重要な「創造性・生産性の向上」を目指すためには、社員およびその家族の幸福の基
	礎である「健康」の維持向上が不可欠と考え、社員がいきいきと、やりがい・充実感をもった人生(会社生
解決したい	活+プライベート)を送ることができる環境を創出することが課題である。
経営上の課	
題	
. —	
	社員およびその家族の「健康」の維持向上の具体的指標として、プレゼンティーズムの低減はWLQ業務生産性指標94%以上、ワークエンゲージメントの向上はGallup社Q12総平均数値3.46以上、アブセンティーズムの低減は離職率12%以下およびシフト充足率95%以上を目標とする。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
知付する初本	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1V 10 10 10 10 10 11 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://prime-as.co.jp/company/csr/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問	
田勺	沐烟刀块		業種平均	対心 9 る政同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	62.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	66.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
	課題の内容	は保負の心味がある。 (イングルエングなど) コールセンターを運営するうえで要員の確保は必要不可欠であり、感染症の発生による業務中断リスクを重大リスクとして位置づけている。当社の繁忙期にあたる冬期は、インフルエンザの感染抑制を特に徹底する。
		社員および被扶養者のインフルエンザ予防接種費用全額補助。社内にアルコール消毒、うがい薬、マスク、 栄養補助食品など予防グッズ設置。感染症予防行動(手洗い・マスク着用等)の徹底を社内通達で継続的に 発信。
	効果検証 結果	インフルエンザ予防接種率は2018年度68%、2019年度81%と上昇している。2020年度は新型コロナウィルスの流行もあり、より一層の警戒が必要と考え、例年以上にインフルエンザ予防接種を強く推奨した結果、接種率は87%の結果となった。また、新型コロナウイルス感染防止対策の一環である手洗い・マスク着用等の基本行動の徹底の効果もあり、2020年度のインフルエンザ罹患者は発生しなかった。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
証		当社の主な業務は緊急対応を要請される電話をコールセンターでの受電対応であり業務特性上、緊張状態が続き、心理的ストレスが高い。メンタルヘルスに関するリテラシーの向上と、メンタル疾患の発生予防と離職者(特に新入社員)の人数を減らすことが課題。
		新入社員対象の保健師全員面談・ストレスマネジメント研修、入社2年目以降の社員(約130名)に当社業務に沿ったストレスマネジメント研修、管理職ランケア研修、全社員にメンタルヘルスのeラーニング実施。
	効果検証	入社2年目以降を対象としたストレスマネジメント研修では、従来の一般的なセルフケア研修に加え、当社業務特有のストレス要因の分析や解説に注力し、受講後アンケートでもその点が評価された。メンタルヘルスのeラーニングは受講率100%。メンタル疾患関連の離職率は、2018年度3.1%、2019年度1.9%、2020年度0.9%の結果となり、減少傾向が見られる。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	\circ
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	\circ
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	\circ
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	\circ
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	\circ
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	\circ
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キンコーズ・ジャパン株式会社

英文名: Kinko's Japan Co., Ltd.

■加入保険者: コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

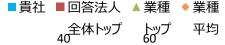
①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: **59.9** ↑1.1 (前回偏差値 58.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

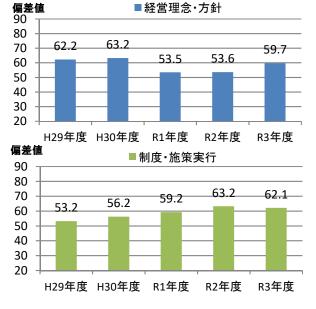


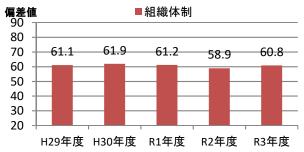
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均] 20 40 40 トップ 平均
総合評価	-	59.9	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	59.7	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	60.8	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	62.1	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	57.9	67.5	64.6	49.2	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	251~300位	401~450位	501~550位	401~450位
総合評価	58.6	59.7(↑ 1.1)	58.9(↓0.8)	58.8(↓0.1)	59.9(↑ 1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 60.3 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 58.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 63.5 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 54.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 59.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 65.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 58.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 54.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

<u>作工口 -</u>		_知付する別未
		従業員のパフォーマンス向上
加事	経営で	新型コロナ禍の影響でジョブ数の減少が続く中、人員は必要最低限の配置にせざるを得なく、限られた人数
		で効率よく業務をこなしていかなければならない状況となっている。
解決	きしたい	
経営	生の課	
題		
~=		
		店舗におけるシフト勤務者が半数以上の当社において、突発的な欠勤は大きな影響を及ぼしてしまうため、
		常日頃からの健康管理が重要となり、また、出社時に自身の能力を最大限に発揮し、効率よく業務を進めら
		れるよう体調管理に努めることを期待している。具体的な数値としては、1時間当たりの粗利額が実績値で 3.600円であるが、4.000円以上へ改善することを目標としている。
健康	経営の	3,000円であるが、4,000円以上で改善することを目標としている。
宇柏	により	
别代	する効果	
\•/ =	ナーバルキロシャ	R党庭理本019 C03 万同次にた中央を転記しています。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

רו אאי נינועאד <u>ר</u> ו	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.kinkos.co.jp/corporate/archives/news/20210309
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	45.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	65.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		・の大きかの地外とこのが大
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効	課題の内容	労働時間の適正化によるワークライフバランス・生活時間の確保は、今後の人口減少、高齢化社会を見据えた健康寿命の増進において欠かせない要素であり、企業の持続的成長において重要な項目のひとつである。しかしながら、24時間営業の店舗展開をしている業態で、従業員の半数以上がシフト勤務であることから、業務の繁閑が時間外労働を左右し、なかなか時間外労働を削減できない状況が課題となっていた。
証	施策実施 結果	業務の効率化および人員配置の適正化を行った上で、24時間営業の廃止・オンライン商談の積極的推進を行い、時間外労働の削減を図った。本社や営業の従業員に対してはフレックスタイムやテレワーク制度を導入した。
1	効果検証 結果	2019年度に月45時間を超える時間外労働を行った正従業員は年間延べ519名であったが、2020年度には64名まで削減することができた。また、時間外労働の削減が顧客対応力の強化につながり、お客様へのアンケートによって顧客の当社へのロイヤルティを測るネットプロモータースコアは、2019年度の4ポイントから2020年度は12ポイントに向上した。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	事業所内の完全禁煙化や一日禁煙デーなどの物理的な禁煙施策を行うことによって、喫煙率は漸減傾向にあるものの、「禁煙によるがんや生活習慣病の発症リスク低減」や「受動喫煙による健康障害防止」といった健康上の観点に加えて、就業中の喫煙による離席時間を減らし、生産性向上につなげる意味からも、より抜本的な対策を実施し、もう一段の喫煙率低下を実現させる必要性があると認識している。
	施策実施 結果	喫煙者に対する「禁煙サポートプログラム(看護職が行うコースと外部の専門スタッフによるICTを活用したコースの2本立て)」への参加を積極的に働き掛けた。
	効果検証 結果	禁煙サポートプログラムの社内イントラネットでの告知や事業所内へのポスター掲示により、その目的や概要に関する周知を図ったところ、プログラムへの参加者だけでなく、自主的に禁煙に踏み切る従業員も増加。その結果、20年度の喫煙率は26.6%となり、17年度の31.4%から約5%低下。喫煙による離席損失(1人当たり31万円/年)に禁煙者数(55名)を乗じると、約1,700万円/年の生産性アップにつながった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: 株式会社神戸ポートピアホテル

英文名: Kobe Portopia Hotel Co,Ltd

■加入保険者:全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種:サービス業

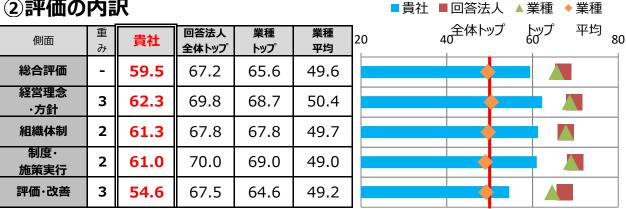
①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 2869 社中

■総合評価: **59.5 ↑2.5** (前回偏差値 57.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

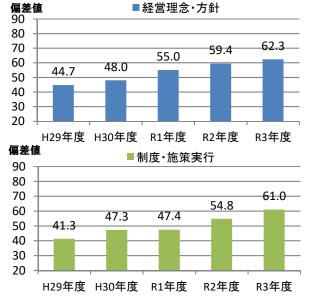
②評価の内訳

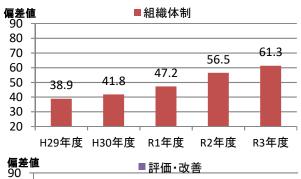


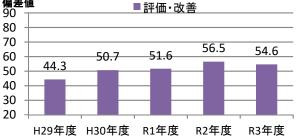
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901~950位	1151~1200位	1201~1250位	651~700位	451~500位
総合評価	42.4	47.1(↑ 4.7)	50.9(↑ 3.8)	57.0(↑ 6.1)	59.5(↑ 2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 57.4 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 65.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 60.1 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 60.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 65.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 58.5 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 58.0 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 58.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 52.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 50.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	従業員が健康で生産性を維持しながら、長く働き続けてもらうことは、企業の社会的信頼、良い人財の新規 採用や社内での技術機会によったがそので、難聴家の低減、体験家の低下を図ることは理解できる。
解決したい	採用や社内での技術継承にもつながるので、離職率の低減、休職率の低下を図ることは課題である。
経営上の課	
題	
,—	
	離職率は全国平均並みで15%前後を推移しているが、離職者のうち3年勤続未満の若年層の離職者が占める割 合が50%とかなり高い。勤続年数3年の定着率が5年後70%以上となるように、改善したい。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

טבועועועדי איירוויאי איירודי.			
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ		
	https://www.portopia.co.jp/company/health/		
URL			

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	58.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	48.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	取組み前までは、健康診断の事後措置として就業制限者のみのフォローで、精密検査や治療などの二次検査を必要とする従業員へのフォローが十分ではなかった。また二次検査対象者が55.7%という結果から、早期の健康リスク回避・治療につなげ、同時に健康への意識向上が必要と判断した。
証	施策実施 結果	①保健師による「健康診断結果から見る身体の変化」の社内研修を実施(18人参加) ②安全衛生委員会で未 受診者数の報告、未受診者へのメール、電話での受診勧奨を実施
1	効果検証 結果	①社内研修の効果の具体的な検証は出来ていないが、翌年の健診後には自発的に健康相談を希望する従業員が前年に比べ増加し、健康意識の向上につながったと思われる。 ②2020年度二次検査受診率は76.2%。目標の90%には未達である。コロナの影響による受診控えが多くみられた。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	当社の血圧リスクは35%と高く、翌2019年度も35.1%と横ばいの状態。シフト勤務により早朝夜間に及ぶ勤務もあり、量質ともに睡眠の確保が十分でない、食生活の乱れ、運動機会がないという3つの課題があると判断した。
検 証 ②	施策実施 結果	Ⅲ度高血圧で未治療の社員10名と面談を実施。治療の必要性の説明とともに血圧手帳を使用し、自分にあてはまる生活習慣を確認、修正目標を立てた。同時に減量が必要な従業員へはカロリDietなどのアプリを紹介。
	効果検証 結果	2020年血圧リスクは35.1%→42.5%に増加。重症化予防では今後も継続的な個別フォローが効果的と考えている。アプリでの効果検証はできていない。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NTT-ATアイピーエス株式会社

英文名:

■加入保険者:通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

901~950位 / 2869 社中 ■総合順位:

55.1 (前回偏差値 53.7) ■総合評価: ↑1.4

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

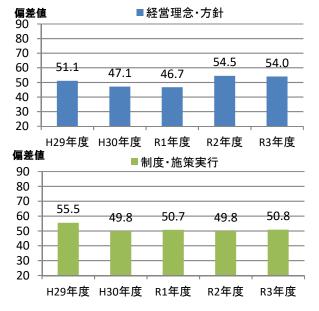
②評価の内訳

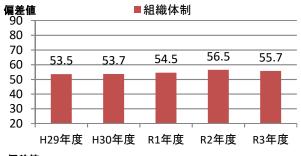


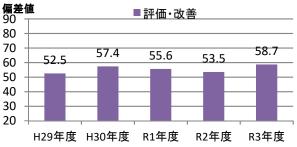
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451~500位	901~950位	1101~1150位	1001~1050位	901~950位
総合評価	53.2	51.3(↓1.9)	51.7(↑0.4)	53.7(↑ 2.0)	55.1(↑ 1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 56.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 51.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 56.1 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 52.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 56.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 45.1 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 43.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 54.7 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 64.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	ノウハウ・技術を持った社員が多く、彼らに健康で長期に働いてもらうことが経営戦略上極めて重要であ り、その実現に向けた制度設計が課題である。
解決したい	り、ての実現に向けた前及設計が味趣である。
経営上の課	
題	
	 社員が長く働き続けたいと思えるような高齢者雇用に関する制度を充実させ、65歳以上で雇用を希望する
	人に対する自社雇用率を2020年30%から5年後に50%以上への改善を目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

טבועועועד.			
媒体の種別	上記以外の文書・サイト		
	https://www.ntt-atips.co.jp/company/kenkosuishin/		
URL			

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		₩₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	対応する設問
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.9	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
		社員の平均年齢が高く、高リスク者が多いことから、重症疾病を発生させないよう精密検査、再検査等の対象者に確実に受診するよう勧奨メールで通知し早期発見を図り治療を促す。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	精密検査・再検査受診率が前年35%から37%に改善
1		改善はしたものの改善率が低いため、1回だけの勧奨メール通知ではなく、その後再度定期的な実施確認 メールを送付し、受診率を上昇を図る。
	効果検証 結果	
	理題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		ストレスチェックで高ストレス者への面談を勧奨しているが、メンタル部分の相談はしずらいとのことから、面談希望者は少ない。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	Web実施によるストレスチェックにおいて結果通知の中で、高ストレス者への面談受験を促しているが、相談者数の増加には至っていない。
	効果検証 結果	次回については、ストレスチェックはメンタル不調者を未然に防止することが目的であることやメンタルへルスの重要性について詳細説明を加え、また会社として守秘義務を堅持することをさらに協調して、高ストレス者と判定された社員が面談が未然防止のための施策であることを納得し、かつ安心して面談を受験できるよう取り組む。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ダスキンサーヴ北海道

英文名: Duskin Serve Hokkaido Co,Ltd.

■加入保険者:ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

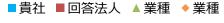
①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 2869 社中

■総合評価: **55.6** ↓ 0.5 (前回偏差値 56.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



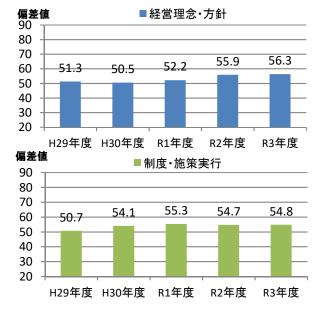
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 40 トップ 平均 80
総合評価	-	55.6	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	56.3	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	57.9	67.8	67.8	49.7	
制度· 施策実行	2	54.8	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	54.0	67.5	64.6	49.2	

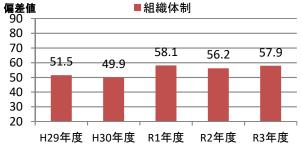
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

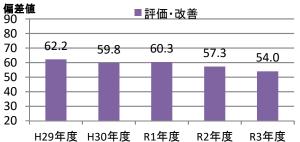
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451~500位	751~800位	701~750位	751~800位	851~900位
総合評価	53.3	53.3(↑ 0.0)	56.4(↑3.1)	56.1(↓0.3)	55.6(\ 0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

[※]総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 54.5 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 57.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 55.0 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 59.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 57.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 53.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 57.8 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 58.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 48.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 48.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	従業員のパフォーマンス向上 2020年度の傷病手当申請率が2.7%と健保平均1.2%より高く、従業員のアブセンティーズム、プレゼンティーズムに問題が潜んでいると判断した。従業員が「生きがいのある、健康で心も豊かな生活の実現」ができるように取り組み、長く働いてもらえるようにすることを課題とした。このことが人材募集にもつながるように取り組む。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が家族と共に、生き生きと働ける会社を目指す。身近な指標として、傷病手当の申請率が健保平均1.2%より下回ること。睡眠で十分な休養がとれている方の割合を2020年度61.8%(健保平均60.2%)より増やすことで、従業員のパフォーマンスを上げてゆく。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יו זאלי נינועאדני	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	http://www.duskin-cs.jp/hokkaido/health.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問	
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	51.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	52.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	運動習慣のある従業員の割合は健保組合平均よりも高いが、肥満率は37.8%と高い割合については改善されていない
効果		
検証	施策実施 結果	健康増進活動として「kencom」を活用し従業員の100%登録を推奨、社内でのウォーキングイベントの参加者が増加した。
1	効果検証 結果	令和1年度ウォーキングイベント参加率71.0% 適切な運動習慣あり49.5% 令和2年度ウォーキングイベント参加率92.1% 適切な運動習慣あり45.8% 前年度より運動習慣率が下回ったのは新型コロナ感染拡大予防もあり外出等が減少したことも要因として考えられる。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効果	課題の内容	平成30年度、当社保健組合加入事業所内24社中24位 喫煙率49.6%と高く、さまざまな病気に対してのリスクも高く、発症した場合は長期休暇、休職等も考えられ企業にとっても高リスクとなるため、喫煙率を下げたい。
検証	施策実施 結果	オンライン禁煙プログラム受診勧奨を行ったり、屋内喫煙場所の廃止と令和3年度より就業時間内の禁煙措置を行うと発表しました。
2	効果検証 結果	喫煙率 令和1年度41.8% グループ内企業25社中21位とワースト3からは脱却できましたが令和2年度 41.1%と若干減少傾向になりましたが、グループ内企業全体でも喫煙率が下がる傾向にあり、再び25社中25 位となってしまいました。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日和サービス株式会社

英文名:

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

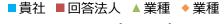
①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869 社中

■総合評価: **56.3** ↓3.2 (前回偏差値 59.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

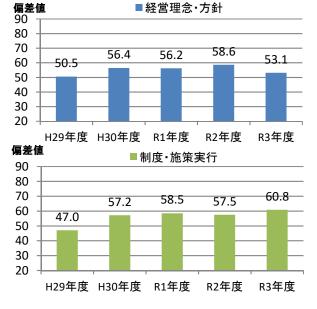


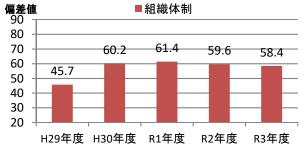
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 40 トップ 平均 80
総合評価	-	56.3	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	53.1	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	58.4	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	60.8	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	55.1	67.5	64.6	49.2	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701~750位	401~450位	351~400位	451~500位	801~850位
総合評価	48.6	57.8(↑ 9.2)	59.4(↑ 1.6)	59.5(↑ 0.1)	56.3(↓3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 51.5 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 54.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 60.3 実施体制 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 53.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 60.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 59.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 59.9 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 59.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 59.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 54.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

従業員のパフォーマンス向上
非正規社員を含めた従業員の平均年齢が54歳、60歳以上の従業員が457人と高齢者の割合が高い(42.5%)状況である。高年齢者が長年培ってきた技術やノウハウは貴重であり、事業活動を推進するうえで重要であ
る。高年齢者が年齢を気にせず、健康で安心して長く働くことができる環境を整えることが継続的な課題で
ある。
・エイジフリー、バリアフリーの実現 ・ヘルスリテラシーの向上
・健康寿命の延伸
・雇用の安定、生産性向上

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11 2 1 1/2 1/2 2 3/2 4 1	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.nichiwa-hitachi.co.jp/company/information/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	57.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		でして日本がの場合人にというのうに
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社会環境の変化により弊社の喫煙率は徐々に低下傾向であるものの約3割の喫煙率となっており、更なる低減に向けた取組みが必要。
	施策実施 結果	産業医及び保健師によるタバコと健康に関する講話、禁煙教室の推奨、安全衛生教育などで受動喫煙及び禁煙の取組みについて周知、禁煙時間・禁煙日の導入、PC起動時にメッセージを表示
	効果検証 結果	喫煙率の低減 2017年度 32.1% → 2018年度 29.11% → 2019年度 26.5% 2020年度 26.3%
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	定期健康診断および人間ドック受診時にストレスチェックを実施していたが、回答率が低く、集団分析の精度が低くなり職場環境改善につなげる際の課題となっている。
	施策実施 結果	・実施時期の変更(定健・ドック受診時に実施していたが、全従業員時期を統一し実施) ・全従業員OCR 問診票にて実施していたが、PC所有者はメールでの実施に変更
	効果検証 結果	ストレスチェックの回答率向上 2018年度 64.7% → 2019年度 94.7% → 2020年度 96.8%

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況		
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0		
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0		
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0		
4	産業医・保健師の関与	Q29	0		
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0		
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0		
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0		
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ		
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0		
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0		
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0		
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0		
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0		
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0		
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0		
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0		
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0		
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0		
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0		
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0		
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0		
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0		
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0		
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0		
25	回答範囲が法人全体	Q2	0		
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答				
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0		
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0		

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ホクタテ

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

1501~1550位 / 2869 社中 ■総合順位:

50.5 (前回偏差値 53.5) ■総合評価: ↓3.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

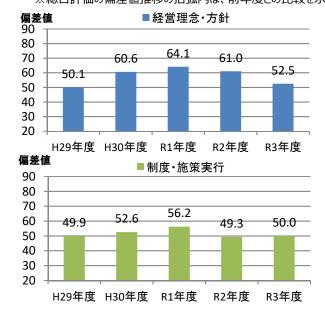
②評価の内訳

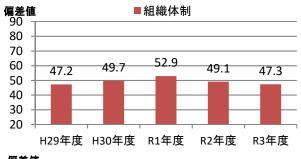


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601~650位	551~600位	601~650位	1001~1050位	1501~1550位
総合評価	50.3	55.3(↑ 5.0)	57.2(↑ 1.9)	53.5(↓3.7)	50.5(\(\psi 3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 50.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 54.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 43.9 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 47.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 54.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 49.3 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 51.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 45.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 47.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	当社従業員の大部分を占める高齢者に健康で長く働き続けてもらうことや、新規採用者獲得の為、福利厚生 を向上している。当社の業務は企業向きがほとんどにつき、一般個人の認知度が低いことから採用活動に影
解決したい	響していることが大きな課題。
経営上の課	
題	
	新規採用で優秀な人材を採用できることを期待している。また、在職中の従業員の定着率アップを目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

	VIVI2-2 -07-17-1	
嫭	体の種別	上記以外の文書・サイト
		http://www.hokutate.co.jp
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	床, 达, 刀, 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	50.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	49.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	これで回いてく	の共体的な肥束CCの効果
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効果	課題の内容	健康診断結果の数値が異常数値でないにかかわらず、病気入院する従業員が増加してきた。日頃の生活習慣の意識を変えることが重要である。
	施策実施結果	社内報等で健康情報を提供、社員食堂でのメニューにカロリー表示、自販機に特保飲料を追加、スポーツジムの法人会員になった。
. —	心木	
1		多くの社員が以前より健康を意識するようになり、3年前より少しだが「運動習慣者比率」や、「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合が上がった。
	効果検証	
	結果	
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果	課題の内容	コロナウイルス感染予防策は以前から周知しているが、より詳しい知識を得ることをが必要である。
	施策実施	コロナウイルス感染専門医による「コロナウイルス感染対策」の講演を実施。正しい職場での感染対策を学
		ことができた。
	結果	
2		多くの社員より、正しい感染対策の知識を得られることができたと好評でした。
	効果検証	
	結果	
	心木	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: テルウェル東日本株式会社

英文名: Telwel East Japan Corporation

■加入保険者:エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 2869 社中

■総合評価: **58.4** (前回偏差値 58.8) $\downarrow 0.4$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

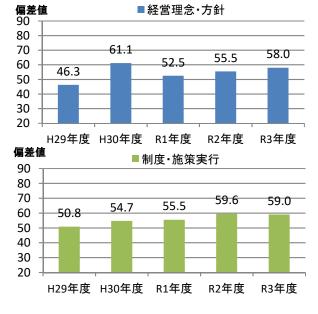
②評価の内訳

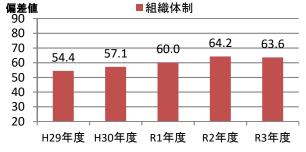


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601~650位	451~500位	901~950位	501~550位	601~650位
総合評価	50.9	57.2(↑ 6.3)	54.4(↓2.8)	58.8(↑ 4.4)	58.4(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 55.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 59.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 64.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 61.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 57.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 65.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.9 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 52.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 57.4 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 49.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 59.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

こもつながると
#1 -1. /
進していくうえ
より疾病予備軍

[※]貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

יבויואייייייייייייייייייייייייייייייייי		
媒体の種別	CSR報告書	
	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/	
URL		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛与	床起力 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		ルチ羽標序などの疾病のウリフクタに対する重症ルスは
	課題のケーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防全社的にメタボ対象者及び予備軍(特定保健指導対象者)の対象者率の改善図られているが、一方で対象者の特定保健指導の完了率が低調。会社及び上長からの特定保健指導受診に向けたアプローチが不足していることが課題である。
	施策実施 結果	・特定保健指導の受診対象者に対して、上長から直接受診指導を実施。 ・産業保健スタッフ(産業医・保健師)、外部機関を活用した出張型特定保健指導やICT機器を活用した施 策の実施。
	効果検証 結果	特定保健指導対象者率の改善: 14.3%→14.2% 特定保健指導完了率の維持: 19.8%→18.4%
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	心身不調者(罹患者)の発生が増加傾向である。高ストレス者の多い職場に対しては健康管理スタッフと連携し、全員面談を実施しているが、引き続き罹患率の減少及び防止まではできていない。
検証	施策実施 結果	・ストレスチェック集団分析を基に、高ストレス組織に対しての職場改善セミナー等の実施。組織への フィードバック時に組織長、管理者を交えた意見交換の実施。
2	効果検証 結果	ストレスチェック実施者における高ストレス者割合(率)について頃中でリモートワークが増える中、高ストレス者の割合をわずかに抑えることとなった:11.5%→10.4%

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	
-------------	--

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名:株式会社ファイブグループ

英文名: Five Group co, Ltd

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

貴社

54.9

57.4

55.0

53.5

3

2

2

3

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 2869 社中

■総合評価: 54.9 ↑3.1 (前回偏差値 51.8)

回答法人

全体トップ

67.2

69.8

67.8

70.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面

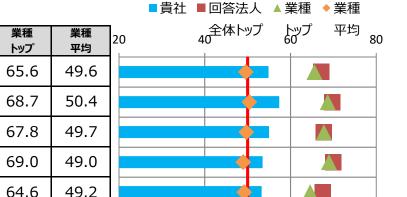
総合評価

経営理念

·方針 組織体制

制度・

施策実行 評価·改善

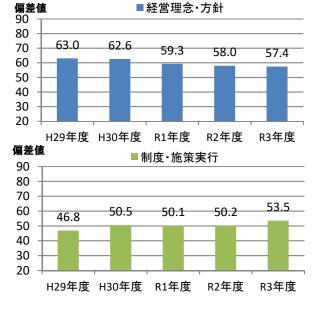


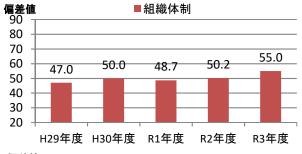
53.3 67.5 ※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

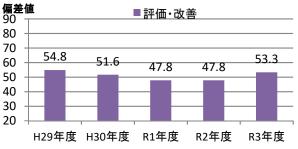
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451~500位	651~700位	1101~1150位	1151~1200位	951~1000位
総合評価	53.3	54.3(1.0)	51.9(↓2.4)	51.8(↓0.1)	54.9(↑ 3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 61.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 53.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 59.0 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 47.6 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 60.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.8 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 48.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 52.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 46.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	SCAIN 3 0 M A
	従業員のパフォーマンス向上
// 中中公子	パフォーマンスとチームワークの向上が豊かに働く環境につながる。そのために心身ともに健康な状態をサ
健康経営で	ポートし、健康を維持、改善、向上の実現させることが事業活動の課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
NZS	
	心身ともに健康である状態の具体的な指標として、一日1時間以上の運動を実践している人の割合70%以上
	を目指し、社内部活動の入部率100%を目標とし、またマラソン大会を開催し、そこに向けた各個人の目標達
	成と進捗状況をLINEで共有することで日々の運動習慣をサポート。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
	- W学典中本640.000 オロダリト中央ナギュリテルナナ

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11787 CCCCCATC	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000106.000012709.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	51.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	45.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		働き方改革による労働時間の適正化と育児支援、余暇充実、健康向上に向けて運動の習慣化、睡眠時間の確保のためのワークラーフバランスの確保が必要
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	・電子化で生産性を向上させ人材充足率100%達成。(2021年最終目標の100%は2020年達成済)。休暇取得率管理。選択制労働時間の導入。 ・リモートワークの導入
1	効果検証結果	・有給休暇取得率が前年59%から73%に向上。人材充足率100%達成。選択制労働時間の利用率12%。 ・平均出社率30%で推移し、通勤時間の削減による生活時間の確保に寄与。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
		従業員アンケートに「女性社員が安心して働ける環境を作ってほしい」とのリクエストをもらった。女性従 業員の健康保持、増進に関する制度を作り、病気の早期発見と安心して働ける環境の整備が必要である。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	乳がん子宮がん検診の全額補助制度を導入した結果、女性の受診率が向上し、要治療者も発生。早期発見の ため重症化には至らなかった。
2	効果検証 結果	女性従業員対象者の受診率70%。選択制労働時間の整備を含めこの制度によって女性の安心して働ける環境に対する取り組みの項目で数値が12ポイント上昇。全従業員に対して女性従業員数の割合目標25%に対して26.5%の結果となった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 損保ジャパンキャリアビューロー株式会社

英文名:

■加入保険者:安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

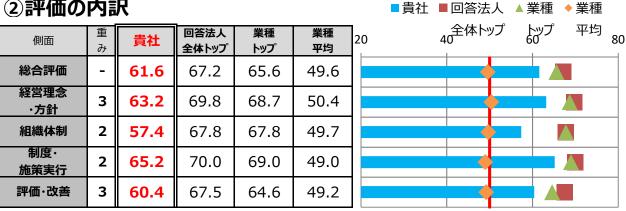
①健康経営度評価結果

201~250位 / 2869 社中 ■総合順位:

61.6 (前回偏差値 61.0) ■総合評価: ↑0.6

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

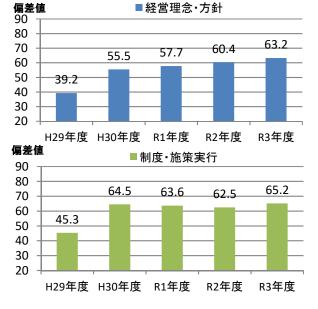
②評価の内訳

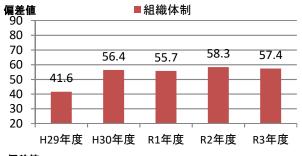


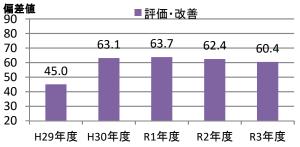
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901~950位	251~300位	301~350位	251~300位	201~250位
総合評価	42.7	59.9(17.2)	60.3(↑ 0.4)	61.0(↑ 0.7)	61.6(↑ 0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 61.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 63.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 55.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 53.7 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 61.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 62.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 63.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 59.9 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 64.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 66.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 53.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

小工		_知付するが未
		従業員のパフォーマンス向上
	健康経営で	環境が激変する時代において、継続的に従業員の心と体の健康の維持・向上を図り、生産性を向上させるこ
		とが課題である。そのためには、健診・重症化予防、メンタルヘルス対策等に取り組む。
	解決したい	
	経営上の課	
	題	
- 1		
L		
		健康経営にかかる様々な取り組みを推進することにより、従業員の心と体の健康を維持・向上することで、
		パフォーマンス向上が期待できる。アブセンティーイズム、プレゼンティーイズムおよびワークエンゲイジ
- 1		メントの各種指標の改善を図る。
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
	別付9の別未	
- 1		
- 1		
	·ᄼᆂᆉᄯᄱᇷᆂᇬ	3. 労鹿理本0.1.0. C.0.3. (本内のお転記しています)

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	
媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
	https://www.cb-shigoto.co.jp/company/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛与	就超力規		業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	60.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	68.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==		の大きょうの心をなっているが大
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効	課題の内容	健診結果により、生活習慣病等の疾病の高リスクと判定された者を対象に特定保健指導を実施しているが、派遣スタッフは全国各地の派遣先で勤務していること、勤務時間中に指導を受けることが困難であることから、受講率ほぼ100%の本社や各事業所の社員に比べて、受講率が低かった。
果		 特定保健指導を対象者の都合に合わせて個別にリモートで実施できるようにしたところ、2019年度の71.2%
証	施策実施 結果	から、2020年度は82.5%と受講率が大幅にアップした。
1	効果検証 結果	特定保健指導の健診結果への効果検証は毎年行っているが、当社の社員・派遣スタッフは50歳以上の者が 46%以上を占め、1度の指導で数値が劇的に改善することはあまり期待できない。ただ、自身の健康リスク に気づきを与え、重症化を抑える効果は十分あると考え、指導を継続的に行うことが重要である。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効 果	課題の内容	コールセンター運営において、従業員の感染症対策が重要である。2019年度はインフルエンザが流行し、各事業所ともに2~7名の罹患者が出て業務に支障が出た。新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言下、インフルエンザ流行を抑えることが急務となった。
検証	施策実施結果	2020年秋に通常の健康推進キャンペーンとは別に本人および家族が接種した場合に賞品を配布するインフルエンザ予防接種キャンペーンを実施したところ、接種率が前年度の20.2%から50.6%にアップした。
2	効果検証 結果	インフルエンザ罹患者は2017年度45名、2018年度41名、2019年度22名であったが、20 20年度は罹患者の報告がなく、予防接種促進の効果によるものと思われ、今後も継続していきたい。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本医学株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種:サービス業

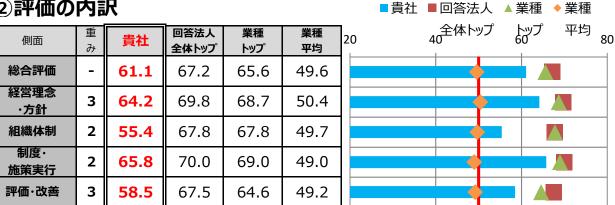
①健康経営度評価結果

251~300位 / 2869 社中 ■総合順位:

61.1 ↓3.5 (前回偏差値 64.6) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

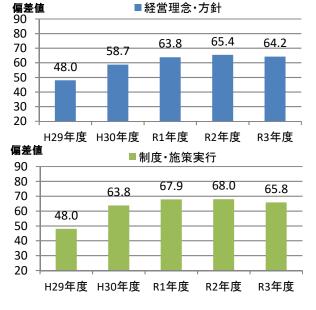
②評価の内訳

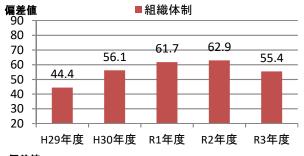


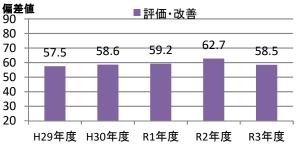
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651~700位	251~300位	101~150位	1~50位	251~300位
総合評価	49.2	59.7(10.5)	62.8(↑ 3.1)	64.6(1.8)	61.1(\(\J 3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 63.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 48.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 63.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 65.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 68.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 50.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	2/01/0 / 0/03/K
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	血液検査(PCR検査含む)等の医療関連サービスを提供する登録衛生検査所として、ウィズコロナでの持続可能を表現した。
	能な事業体制を維持するため感染拡大防止策を徹底することが重要な課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
ALS:	
	感染拡大防止策を徹底することによりアブセンティーイズムが増加しないことを期待している。現在、感染
	症クラスターは発生しておらず引き続きクラスター発生回数0回を目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	http://www.jml-group.co.jp/igaku/health.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	· 本地 刀 大貝		業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	62.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	69.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==		の大きょうのがなべてのが大
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効	課題の内容	血液検査(PCR検査含む)等の医療関連サービスを提供する登録衛生検査所として、今般のコロナパンデミック禍での当社の責任と役割の重要性を全従業員が再確認できた。今後はウィズコロナでの持続可能な事業体制を維持するために感染拡大防止対策を徹底することが重要な課題である。
証	施策実施 結果	対策本部を設置し感染拡大防止マニュアルを作成した。インフルエンザ対策として、ワクチン接種費用の全額補助、治療薬タミフルの予防処方、コロナ対策として独自のマニュアルを都度更新しクラスター発生防止に努めた
1	効果検証 結果	2020年度はインフルエンザ感染及びコロナ感染による欠勤者は出なかった。発熱症状の発現や家庭内での濃厚接触者に該当した場合、当該従業員を念のため自宅待機とし職場の消毒及び関係部員のPCR検査による非感染の確認を徹底した結果、幸いにも感染者は出ていない。社外での感染リスクは避けられないが、今後とも職場内クラスター発生予防に努めることが重要である。 2020年0名、2019年 2名 (1.3%)
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
効果	課題の内容	コロナ禍で希薄になりがちな職場内コミュニケーションの促進を進めることが重要な課題である。他部署とのコミュニケーション不足によるパフォーマンスの低下防止と地域社会の一員として美化活動への積極参加の必要性を強く感じている。
検証	施策実施 結果	平成17年より貝塚本社と大阪ビルの敷地内および周辺道路の清掃活動を継続している。ホスピタリティ委員会を中心に毎月1回以上、約45名が参加している。
2	効果検証 結果	ホスピタリティ委員会は本社管理本部が中心となり横断的に組織されている。清掃活動だけでなく活性化に関する標語を作成・掲示することで従業員の一体感が増しサービス精神と組織力の向上に寄与している。清掃活動の参加者も増加傾向にある。2018年51%、2019年61%、2020年63%(コロナ禍による緊急事態宣言期間中は除く)

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・レンタル・エンジニアリング株式会社

英文名: NTT RENTAL ENGINEERING CO.,LTD

■加入保険者:エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 2869 社中

■総合評価: 54.3 ↓1.2 (前回偏差値 55.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

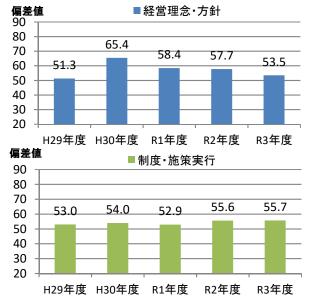
②評価の内訳

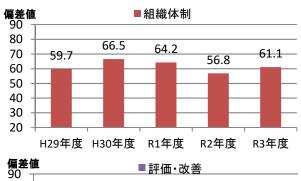


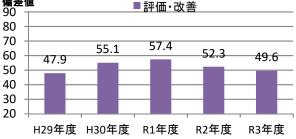
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501~550位	201~250位	501~550位	851~900位	1001~1050位
総合評価	52.8	60.1(↑ 7.3)	58.2(↓1.9)	55.5(↓2.7)	54.3(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 50.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 55.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 64.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 54.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 61.3 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 56.4 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 46.2 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 54.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 43.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 53.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	CSR報告書
	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	号課題分類		D対応度	対応する設問
田勺	床熄刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
		メタボ対象者及び予備軍(特定保健指導対象者)の改善に向けた取り組み(特定保健指導完了率)が低調。 会社及び上長からの特定保健指導受診に向けたアプローチが不足している。
	課題の内容	
効果		性ウル海北道の立めや名名に対して、「ELS古地立め北道ナ中地
証	施策実施 結果	・特定保健指導の受診対象者に対して、上長から直接受診指導を実施。 ・産業保健スタッフ(産業医・保健師)をによる健康診断結果に基づいた指導を実施。
1		特定保健指導完了率 2018年度15% ⇒ 2019年度14.3% ⇒2020年度14.3%
	効果検証	
	結果	
	課題のテーマ	
	課題の内容	
効果		
検	施策実施	
証 ②	結果 ————————————————————————————————————	
	効果検証 結果	
	和未	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: 株式会社ヤマハコーポレートサービス

英文名: YAMAHA CORPORATE SERVICES CORPORATION

■加入保険者:ヤマハ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

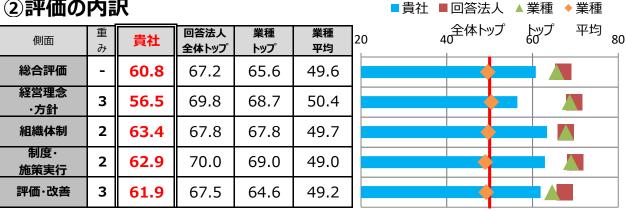
①健康経営度評価結果

301~350位 / 2869 社中 ■総合順位:

(前回偏差値 58.8) ■総合評価: 60.8 1 2.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

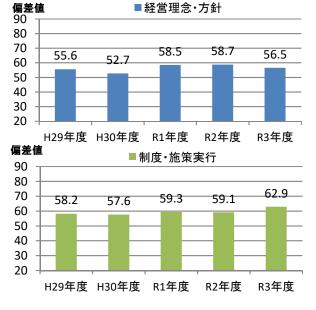
②評価の内訳

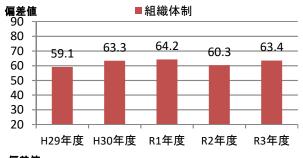


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251~300位	401~450位	301~350位	501~550位	301~350位
総合評価	57.5	57.2(↓0.3)	60.2(↑ 3.0)	58.8(↓1.4)	60.8(↑ 2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 55.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 Q19, Q20, Q22, Q23 72.9 56.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 65.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 60.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 57.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 67.2 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 61.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	組織の活性化 ヤマハコーポレートサービスは、従業員の安全と健康を経営の最重要課題の一つと考え、 『安全と健康はすべてに優先する』を基本方針に位置づけて、従業員の健康保持・増進のための諸施策に取り組んでいます
健康経営の実施により期待する効果	2018年には、ヤマハ(株)代表執行役社長が「ヤマハグループ健康宣言」を発布し、この宣言のもと、ヤマハコーポレートサービスも、より安全で快適な職場づくりのため、健康経営を推進する諸施策を推進しています。その結果、コロナ禍においても2020年度の当社の一般定期健康診断受診率、就業区分判定*はいずれも100%を達成しました。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.yamaha-cs.co.jp/about/health_and_safety/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	号 課題分類		D対応度	対応する設問
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		る共体的な肥泉とこの効果
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	課題:健康診断受診率100%および健康診断事後措置実施率100% 根拠:労働安全衛生法第66条の4, 5, 7
効果		
証	施策実施 結果	受診率および事後措置実施率100%
	効果検証 結果	国立国際医療研究センターの社外J-ECOHスタディに参加し、年齢性別を調整したデータで、他社10数社と比較して、喫煙率、肥満率、血圧などの管理項目の平均値が上位に位置づけられる評価だったこれは受診率、就業区分判定100%、保健指導100%実施を2003年から継続してきた結果と考えている
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	課題:メンタルヘルス職場復帰支援、メンタルヘルス管理職研修およびEAP窓口の設置、ストレスチェックの確実な実施 根拠:労働契約法第5条、労働者の心の健康の保持増進のための指針
検 証	施策実施 結果	初回精神疾患病欠者の再休職率および病欠者発生率
2	効果検証 結果	初回精神疾患病欠者の復職率は職場復帰支援プログラム導入やEAP契約見直しにより80%以上を維持していることをヤマハグループの統合報告書やCSRレポートに明記。このデータは日本産業衛生学会で定期的に発表している。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ダスキンサーヴ東北

英文名: Duskin ServeTohoku Co.Ltd.

■加入保険者:ダスキン健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **851~900位** / **2869 社中**

■総合評価: **55.8** ↑0.0 (前回偏差値 55.8)

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳





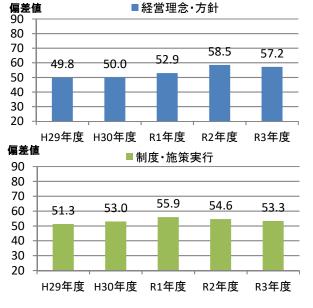


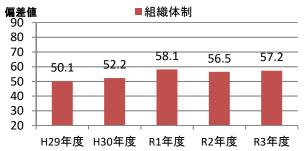
得点・順位を算出しています。 ※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501~550位	801~850位	701~750位	801~850位	851~900位
総合評価	52.3	52.3(↑ 0.0)	56.1(↑3.8)	55.8(\ 0.3)	55.8(↑ 0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 54.5 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 58.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 54.1 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 59.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 54.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 52.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 56.4 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 56.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 48.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

ボロエいか	(選C州)付するが木
	人材定着や採用力向上
健康経営で解決したい	仕事が慣れてきてこれからという時に辞めてしまう方がおり、自社の魅力度向上させ、理解して貰えるためにも健康経営の取り組みを進め、定着率を更に上げる。業務スキルの高い人材に成長させ「働き甲斐がある。」と感じていただく職場にしていくことが、社の事業成長の大きな課題となっている。
,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	
経営上の誤	
題	
健康経営の	業務スキルが向上しマネジメント出来る人材へ成長していく為に、定着率を安定させ、事業成長させる。長く働きたいと感じていただける項目の一つとして、平均月間所定外労働時間を20時間を目指す。計画有給休暇の取得率50%以上を維持した運営管理に努める。「仕事に満足だ」と回答する方も50%となるように目指す。
実施により	
期待する効	来 事経党府調本019 502 万同学 た内容を転記しています

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	1 12/20 0.21	
	媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
I		㈱ダスキンサーヴ東北ホームページ:http//www.duskin-cs.jp/tohoku/
	URL	
ı		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する508
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	対応する設問
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	51.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

果題の内容	定期健康診断の結果に基づき、再検・精検・要治療対象者がなかなか100%の再受診までに至らない。重症化予防のため、本人の医療費、体への負担のためにも早期発見の意識を浸透させたい。2019年受診者→53.8%
	健康診断の結果、二次検査が必要となった方に受診するよう説明。健保と協力し作成した二次検査報告書を会社に提出するよう支店長を通じて報知。対象者は健康診断予約状況確認システムを用いて確認する。
	二次健診の報告書を提出して貰うようになり、若干数値は向上したが。100%に達していない。今後も継続 して施策を進める。2020年度受診者→55.2%
加果検証 結果	
理題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	残業時間の制減並びに有休取得率のアップを目指すが、特定の従業員の業務過多が目立ち、適正化に至っていない。2017平均月間所定外労働時間23時間→20時間以内、平均年次有給休暇取得率27.1%→50%に改善する
果題の内容	
	長時間労働の削減、年次有給休暇の計画的な取得は、支店長を中心に課題と原因について解決策を検討。人による偏り、時期も共有した。年次有給休暇は計画表を用いて全員の取得の確認を行った。
	残業時間の削減対策により人件費が減少。有給休暇取得やノー残業デーの実施率アップによるもの。2020年度平均月間所定労働時間は2017年と同等の23時間であったが、平均年次有給休暇取得率は52.9%と目標を超えた。しかし個々の取得率にバラつきがあるため、今後も継続的に実施する。
	 果 果 期 でする でする でする では、 では、 では、 では、 では、 では、 では、 で

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	\circ
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	\circ
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	6 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	28 経済産業省による一部回答の公表への同意 Q6		

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社丸山自動車

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会新潟支部

非上場

■所属業種:サービス業

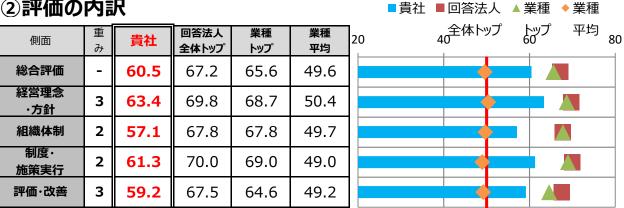
①健康経営度評価結果

351~400位 / 2869 社中 ■総合順位:

60.5 12.8 (前回偏差値 63.3) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

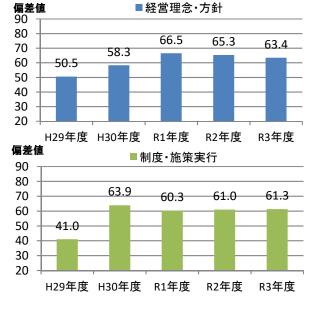
②評価の内訳

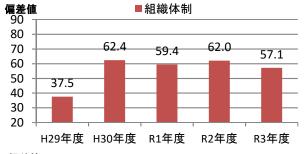


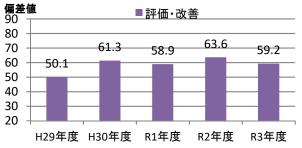
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851~900位	151~200位	201~250位	101~150位	351~400位
総合評価	45.0	61.4(16.4)	61.6(↑ 0.2)	63.3(1.7)	60.5(\(\pm 2.8 \)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 63.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 62.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.8 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 50.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 56.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 65.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.9 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 57.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 50.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	企業のブランドカを高め、採用活動の場面において優先的に選ばれる企業を目指していく為に、性別、年齢 層問わず定着率が高い企業にする事が課題である。
解決したい	離職率と喫煙率の実績で検証していく。
経営上の課	
題	
,	
	新卒入社スタッフの定着率向上は企業の現在地を測定するバロメーターである。新卒入社スタッフの離職率 を抑制する事が企業価値を上げる事に直結する。
	新卒入社スタッフの3年以内の離職率0%にする。(現状7.4%、全国平均31.9%)
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
,,,,,,,,	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	111766 COUNTY	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		https://maruyama-j.co.jp/health/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺	床熄刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	62.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	48.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効果検証①		繁忙期(1月~3月)のスタッフの疲労蓄積が従業員の不満、体調不良となり、お客様へのサービス低下につながる事が課題であった。体調不良者も散見される為、生産性を維持・向上させる施策が必要だった。
	課題の内容	
	施策実施 結果	・RPAの導入⇒ 事務業務は徹底的にデジタル化を推進 ・自社コールセンターの活用(窓ロー本化)⇒店舗スタッフに代わって電話対応 受電対応件数1月~3月昨年23,69件/25,496件 昨対107.5%
	効果検証 結果	①生産性向上(1時間当たりの粗利益額) ⇒2019年4,700円/2020年5,200円 昨対110.6% ②病欠日数比率(一人当たり病欠平均日数)繁忙期1月~3月対比 ⇒2019年1.8日/2020年1.6日 昨対88.9% 生産性が向上して、繁忙期の病欠者も減少しました。
	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
効果検証②		新卒採用を開始して10年経過、結婚、出産するスタッフが増加。当時正社員とパート職の選択肢しかなく、 キャリア・能力のある女性スタッフが働きやすい環境とは言えない状況だった。
	課題の内容	
	施策実施 結果	6年前準社員制度の導入して、育児離職しないよう事前に制度説明を行い利用を促している。育児休暇明け の準社員制度利用率は100%である。
	効果検証 結果	制度導入後、出産後のスタッフの離職率はゼロとなり人材流出の防止に至った。従業員アンケートにも回答があり制度利用者の満足度が高い。関連して男性スタッフの育児休暇の推奨も行い、100%の利用率で従業員満足に寄与している。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携 Q31 & Q32		0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%) Q37(a)		_
8	③受診勧奨に関する取り組み Q38 or Q39		0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施 Q40(a)		0
10	⑤管理職·従業員への教育 Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2		0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み Q55		0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社豊田中央研究所

英文名: TOYOTA CENTRAL R&D LABS., INC.

■加入保険者: トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

201~250位 / 2869 社中 ■総合順位:

61.5 10.3 (前回偏差値 61.2) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

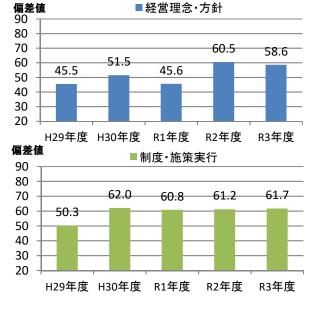
②評価の内訳

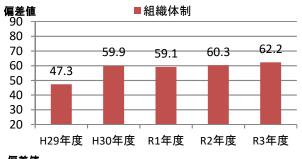


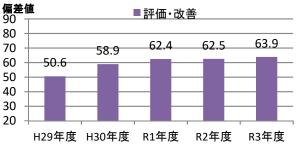
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701~750位	401~450位	701~750位	251~300位	201~250位
総合評価	48.3	57.8(↑ 9.5)	56.4(↓1.4)	61.2(↑ 4.8)	61.5(↑ 0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 58.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 58.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 62.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 59.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 58.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 56.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 62.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 63.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 66.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	組織の活性化 会社基本理念にある「人類の永続的な繁栄に貢献」できる研究成果創出のためには、従業員が心身ともに健康でイキイキと働き、チームで研究にチャレンジできる、今以上の組織の活性化が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	組織が活性化することにより、困難な研究テーマにチームでチャレンジして世の中に貢献できる研究成果創出につながることを期待している。 組織の活性化につながる、従業員の「働きがい」や「会社への愛着」は、定期的に測定・確認している。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11 484 COUNTED	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.tytlabs.co.jp/company/health-management.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問
笛勺	TANKS / J 大貝		業種平均	対心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	58.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		健康診断の際に行っている問診で運動習慣があると答えた社員の割合が低い傾向にあることが判明し、将来 の生活習慣病のリスクにつながると考えている。
	課題の内容	
効		
果		
証	施策実施 結果	会社貸与のスマートフォンを活用した健康キャンペーン「6000歩/日活動」を2019年度から実施している (2020年度は2回実施)。
1		参加率は70%以上あり、全社一丸となって健康推進活動に取り組んでいる。施行前と施行後で35%の方が運動 に対する意識が高くなったとの結果が得られた。会社全体の健康施策として継続的に実施していきたい。
	効果検証	
	結果	
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		従業員のメンタル不調の、早期発見・予防・対処が課題である。ストレスチェックでの高ストレス者に対し、カウンセリングの推奨を進めているが、面談実施率があがらないため、改善が必要と考えた。
	課題の内容	
効		
果		
-	施策実施	ストレスチェックによる高ストレス者へのフォローについては、保健師が個別面談を実施し、その後の対処 につなげる。
	結果	
2		2020年度は保健師が面談を実施し、その後のカウンセリングや精神科医の面談対応につなげることによって、従業員の面談に対する障壁が下がり、面談実施率が向上した。
	効果検証	て、 に未見り曲吹に対する呼生が177、 曲吹大心十八門上した。
	結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キリックスリース株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

2501~2550位 / 2869 社中 ■総合順位:

38.2 ↓3.9 (前回偏差値 42.1) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

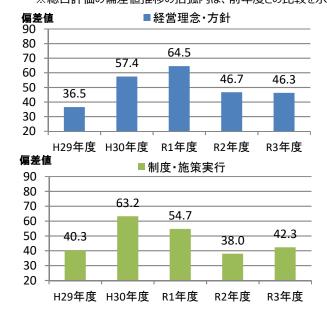


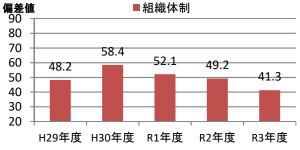
側面	重 み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 40 40 80
総合評価	-	38.2	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	46.3	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	41.3	67.8	67.8	49.7	
制度· 施策実行	2	42.3	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	25.4	67.5	64.6	49.2	

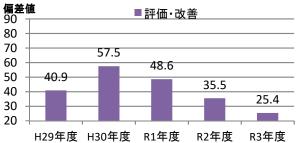
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001~1050位	251~300位	801~850位	1951~2000位	2501~2550位
総合評価	40.9	59.4(↑ 18.5)	55.3(\ 4.1)	42.1(↓13.2)	38.2(↓3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 49.3 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 44.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 47.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 41.9 組織体制 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 40.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 45.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 45.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 40.8 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 48.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 37.2 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 23.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 12.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 44.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	従業員の働きがいややりがいを十分に持って働いている社員が少ない。
解決したい	
経営上の課	
題	
	社員満足度の向上を目指し、満足度による理由による離職率の低下に歯止めをかける
伊度公学の	
健康経営の実施により	
期待する効果	
知はみの効本	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.kirix.co.jp/lease/kenkousengen.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問
笛勺	床起刀 块	貴社	業種平均	対心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	30.5	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	15.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	27.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	39.4	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	重点で置いている共体的な肥泉Cで効果					
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防				
	課題の内容	健康診断の結果に対して再度検査が必要な社員が複数いる。社員の健康増進のため、ひいては身体は資本なので、生活の為にも仕事の為にも十分な状態を維持できるよう、必要な社員に対しては結果を踏まえた医師への再診察及びカウンセリングの必要性が高いと考える。				
	施策実施 結果	健康診断の結果を産業医と共有。再検査やカウンセリングが必要な社員に対して受診のすすめを各人に配布した				
	効果検証 結果	全員が再検査やカウンセリングは行えていないが、複数社員から医療機関の紹介やカウンセリングの相談を受けるようになった。カウンセリングを産業医が行う為、そこで産業医の存在も周知することができた。健康上の不安で何かあったときは、選択肢の一つとして会社でも産業医を通して相談ができるという周知のきっかけにもなり、健康診断以外でも健康相談が少しではあるが増えてき多様に感じている。				
	課題のテーマ	-				
証(2)	課題の内容					
	施策実施 結果					
	効果検証 結果					

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コニカミノルタビジネスアソシエイツ株式会社

英文名: KONICA MINOLTA BUSINESS ASSOCIATES CO.,LTD.

■加入保険者: コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: 60.5 ↑1.1 (前回偏差値 59.4)

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳



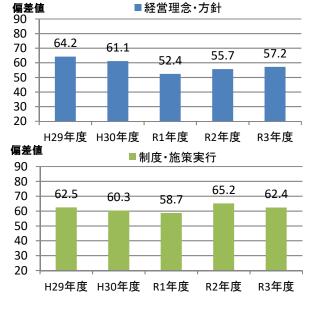


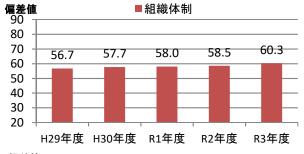
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

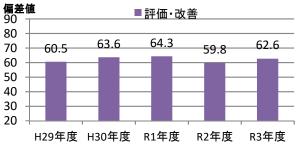
業種

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101~150位	201~250位	451~500位	451~500位	351~400位
総合評価	61.5	60.7(↓0.8)	58.4(↓2.3)	59.4(↑ 1.0)	60.5(↑ 1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価(偏差値) 業種平均 全体平均 業種 回答法人 業種 貴社 30 側面 項目 対応Q番号 10 70 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 56.7 64.0 64.0 50.7 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 Q19、Q20、Q22、Q23 57.1 72.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.2 60.6 60.6 51.0 Q27, Q28, Q29, Q31, 組織体制 実施体制 63.1 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33, Q34, Q35 54.3 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36, Q37, Q38, Q39, 58.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 56.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 68.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64, Q65, Q69 59.9 67.7 49.3 69.8 チェック 評価改善 労働時間・休職 Q66, Q67, Q68 61.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 61.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

組織の活性化

健康経営で
解決したい
経営上の課
題

新型コロナ感染拡大の影響により、各企業でオフィスへの出勤頻度が減少し、コニカミノルタを取り巻く環境が厳しさを増す中で、従業員が高い目標にチャレンジし、その過程で自らの成長を実感できるような職場環境を整備することで、モチベーション・エンゲージメント・創造性の向上を図り、組織全体の活力アップにつなげることが課題となっている。

健康経営の 実施により 期待する効果 20年度から活性化の指標となる「組織健康度調査(12設問)」を全従業員を対象に実施し、全設問(1~5点)の平均点が3.5以上の相対的に活性化された「組織健康度上位レベル」に、同3.5未満の「下位レベル」から移行する職場比率を21年度で5%、22年度で10%とする全社目標を設定。職場ごとの分析結果を全組織長にフィードバックし、強みを伸ばし問題点を改善するよう促すことで、その達成を目指している。

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.konicaminolta.jp/about/corporate/group/ess/message.html
URL	
5 =	

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	68.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	全従業員を対象としたアンケート結果を基に、外部有識者の協力も得ながら、当社全体のプレゼンティーイズム要因を分析したところ、「肩こり」、「腰痛」、「目の疲れ」などの不定愁訴が上位であることが判明。また、リモートワークにおける作業環境の変化による症状の悪化も懸念されている。
	施策実施 結果	昨年10月に開催した健康増進月間の中で、理学療法士およびインストラクターによる「肩こり・腰痛改善イベント」を全10回開催し、315名が参加した。
1	効果検証 結果	イベント後に効果アンケートを実施した結果、イベント満足度は5点満点中4.55点となり、イベント効果 (各症状の改善度) は5点満点中4.59点と高い効果を得ることができた。しかしながら、コロナ禍の影響が 効果を上回ってしまい、プレゼンティーイズム損失金額は合計で約26,000円増加してしまった。この結果を 踏まえ、2021年度も積極的に施策を展開していく必要がある。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効果	課題の内容	構内喫煙所の段階的な削減(屋外化)や一日禁煙デーなどの対策を実施した結果、全社の喫煙率は漸減傾向にあるが、「禁煙によるがんや生活習慣病の発症リスク低減」と「受動喫煙による健康障害防止」の観点からは、より抜本的な対策を実施し、もう一段の喫煙率低下を実現させる必要性があると認識している。
検証	施策実施 結果	昨年4月から構内・所定就業時間内全面禁煙に踏み切り、喫煙者には「禁煙サポートプログラム(看護職が行うコースと外部の専門スタッフによるICTを活用したコースの2本立て)」への参加を積極的に働き掛けた。
2	効果検証 結果	全面禁煙の実施に際しては、その目的や概要を従業員に繰り返し周知したことで、これを機に自主的に禁煙に踏み切る従業員が増加。禁煙サポートプログラムへの参加者も、20年度は前年比1.75倍と大幅に増えたため、喫煙率は16.4%となり、19年度の18.5%から2.1%低下。喫煙による離席損失(1人当たり31万円/年)に禁煙者数(51名)を乗じると、約1,600万円/年の生産性アップにつながった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: JR東日本スポーツ株式会社

英文名: JR East Sports CO., Ltd.

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

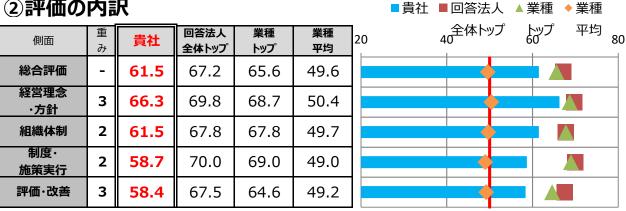
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.5 ↑3.1 (前回偏差値 58.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

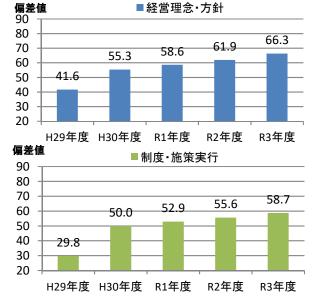
②評価の内訳

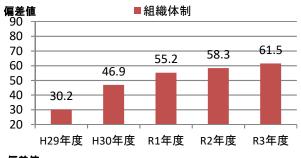


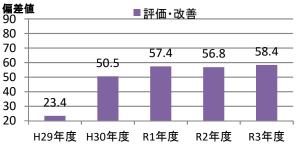
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1201~1239位	901~950位	701~750位	551~600位	251~300位
総合評価	32.1	51.1(19.0)	56.4(↑ 5.3)	58.4(↑ 2.0)	61.5(↑ 3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 66.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 57.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 57.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 62.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 49.3 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 65.0 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 53.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 60.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	企業経営を安定させ、健康経営への投資を安定的に行うことで、従業員が安心して働き続けられる環境を整備することで、人材不足を解消すること
解決したい	開りることに、人材が足を解消すること
経営上の課	
題	
	 復職に向けたフォローアップ体制の充実、介護を必要とする家族を有する社員への対応などの相談を推進す
	ることで、ワーク・ライフ・バランス憲章で掲げられている目標年休取得率を上回る年休取得率(70%以
	上)を目指すと共に、女性が個性と能力を職業生活において十分に発揮できる社会の実現をはかる為に、管 理職(課長級以上)に占める女性の割合25%以上を目指す
健康経営の	生職(妹長椒以工)に自める女性の割占20%以上を目指す
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.jresports.co.jp/philosophy/declaration.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺	武 <u>退</u> 刀 块	貴社	業種平均	기(년 중 중단)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	50.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	61.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
		ウェルビーイングの実現を目指したウェルネス事業を展開しながら、従業員の喫煙率が高いこと(2020年度 現在で8.0%※40歳以上)
	課題の内容	
効果		
検 証	施策実施 結果	2020年度に、喫煙者ゼロに向けたロードマップ作成。禁煙に取り組む社員をサポートするセミナーも実施。 最高健康責任者である社長から定期的にメッセージを発信し、ロードマップ達成に向け全社で取り組んだ。
1		2019年度時点で9.0%であった喫煙者割合が2020年度は8.0%に低下すると共に、全社員の就業時間内喫煙率0%を達成した。※パート除く、休憩時間除く
	効果検証 結果	
	理題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		これまで従業員の健康情報をアナログ管理しており、従業員の健康状態をリアルタイムで把握できていない
	-max o 4-ch	
	課題の内容	
効果		
検	施策実施	健康データ管理システムを導入、健康状態をリアルタイムに見える化すると共に、ストレスチェックや過重 労働との因果性分析、チャットによる健康相談も可能になった。
	結果	
2		定期的なメルマガによる健康情報の配信を通じて、自身の健康状態に関する従業員の意識向上に繋げること が出来た。
	効果検証	
	結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺	床, 达, 刀, 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.3	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	55.6	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	49.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断有所見率を分析した結果、肥満要因である血圧、血糖、肝機能の項目が全国平均を上回っており、 生活習慣病の発生リスクが存在している。
効果		
検 証	施策実施 結果	特定保健指導を各事業所内で就業時間に受診できる環境を整え、生活習慣病を未然に防ぐ。
1		実施事業所の増加により受診率が上昇。 2017年度 (8.5%) → 2020年度 (25%)
	効果検証 結果	
		従業員の喫煙率低下
効果	課題の内容	喫煙率は減少傾向であるものの、全国平均を大きく上回っている。
検 証	施策実施 結果	就業時間内の喫煙を段階的に廃止。2021年度の全面禁煙を目指している。
	効果検証 結果	喫煙率:2016年度(31.6%)→ 2020年度(28.3%)

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	_
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ダイハツビジネスサポートセンター

英文名:

■加入保険者:ダイハツ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 2869 社中

52.4 (前回偏差値 48.1) ■総合評価: **14.3**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

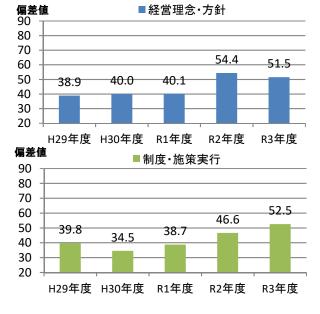


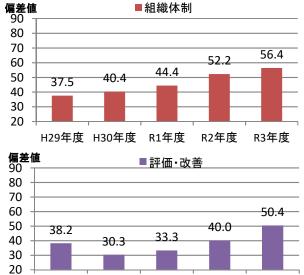
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051~1100位	1601~1650位	1951~2000位	1501~1550位	1301~1350位
総合評価	38.8	36.5(↓2.3)	38.6(↑ 2.1)	48.1(↑ 9.5)	52.4(↑ 4.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R1年度

R2年度

R3年度

H29年度 H30年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 55.2 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 48.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 54.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 58.9 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 52.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 53.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 47.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 57.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 49.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	従業員のパフォーマンス向上 警備や清掃業といった現場作業者を多く持っており、業種の特性上高齢者が多いが、疾病や加齢による身体 能力の衰えに起因するケガなどで離脱してしまうと長期間に及ぶことが多く、一人でも欠けてしまうと事業 への影響が大きい。したがって、いかに一人ひとりの健康意識を高め、長く元気に働いてもらうかが課題と 認識している。
健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標は掲げていないが、健康診断内容の充実化や産業保健スタッフによる保健指導などを通じて 「健康のことを考えてくれている」と思ってもらい、セルフケアを意識的にしていただくことで、定着と仕 事の生産性向上を期待している。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	111766 COUNTE	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		https://www.dbsc.co.jp/company/health/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	50歳以上が5割程度であるが、セルフケアに取り組んでいない社員が多く、潜在的な疾病リスクが高い
検証	施策実施 結果	保健師・管理栄養士による保健指導の実施
	効果検証 結果	定量的な結果は得られていないが、健診項目の数値の改善が見られる人もおり、効果が出てきている
	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
効果	課題の内容	職場復帰においては、保健スタッフ・本人・人事・復帰する職場それぞれの認識がバラバラで復帰して間もなく新たに問題を抱えるケースや再発するケースが目立った
検 証	施策実施 結果	共通認識を持つため、保健スタッフ・本人・人事・復帰する職場間で事前に情報を共有するスキームを作った
	効果検証 結果	復帰後にトラブルになるケースは減少した

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社JTB

英文名: JTB Corp.

■加入保険者:ジェイティービー健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

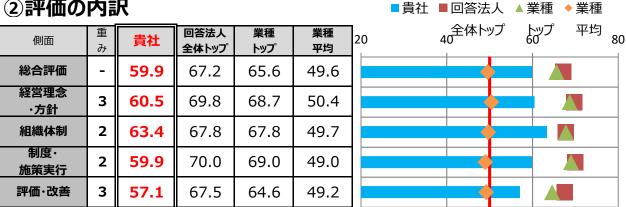
①健康経営度評価結果

401~450位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: **59.9** $\downarrow 2.3$ (前回偏差値 62.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

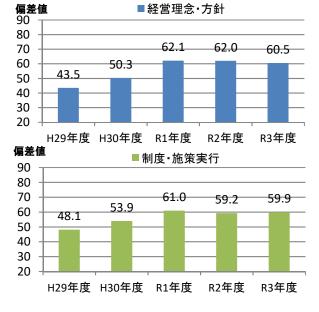
②評価の内訳

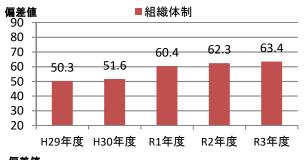


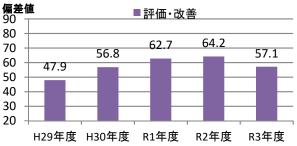
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751~800位	751~800位	151~200位	151~200位	401~450位
総合評価	47.1	52.9(↑ 5.8)	61.7(↑ 8.8)	62.2(↑ 0.5)	59.9(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 61.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 59.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 61.9 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 58.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 59.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 57.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 59.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	中長期的な企業価値向上
健康経営で	将来にわたる人財の高齢化、並びに人財の多様化への不十分な対応に起因する健康リスクの増大を見据え、
解決したい	社員の「健康増進」と「幸せで心豊かな生活の実現」を組織で支える仕組み化・推進体制の高度化が課題で ある。
経営上の課	
題	
AC.	
	사무, 이번호병사 이번째 나 로르크 사이 시네 이 나 이 나 이 나 이 나 이 나 이 나 이 나 이 나 이 나 이
	社員の健康増進の指標として、メンタルヘルス疾患による休職者比率(1ヵ月以上の休務)を下げる取り組 みを行ってきました。19年度の休職者比率0.38%、20年度の休職者比率は0.26%となり成果が出ている。ま
	た、22年度からは健康年齢と実年齢の差異を指標としていく取り組みの一環として、20年度から健康ポータ
健康経営の	ルサイトを導入し仕組化み化を推進しています。
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.jtbcorp.jp/sustainability/employee/#10
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛与			業種平均	対心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.8	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.9	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	60.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		- 075 FT- 3-03/2/CC C-97/97/C
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	働きやすい職場づくりとラインケアの向上に引き続き取り組みました。当社は、上司や同僚のサポートが不足している個所ほど高ストレス者を多く生み出している傾向にあり、ライン職の客観的な現状認識を引き出すことが肝要と考え、コロナ禍であってもセミナーを継続すべくオンラインでの開催を計画実施しました。
検証	施策実施 結果	ストレスチェックの受検率が2019年度対比1.1%上昇しました(95.5%)。ラインケアセミナーの参加率は83.7%となり、19年度(70.9%)より12.8%良化しました。
	効果検証 結果	集団分析に対する管理職の反応が高かったことや健康第一の実感が5.8%向上したこと、コロナ禍においても上司の支援ポイントが55.9 (平均値50) と高いことから、施策が有効に機能した思われます。メンタルヘルス疾患による1ヶ月以上の休務者発生率は0.26%となり、2019年度比0.12%良化しました。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
効果	課題の内容	社員が健康づくりに主体的に取り組む風土の醸成に取り組みました。当社は、社員の運動・睡眠習慣が著しく悪く、将来の高齢化によって疾病が急増する恐れがあります。健康づくりに対する社員間のコミュニケーションを促進することが、主体的な取組み意欲を引き出し、持続的な健康対策の原動力になると考えています。
検証	施策実施 結果	健康増進ポータルサイト(PepUp)を導入し個人へのアプローチするコミュニケーション基盤を整えました。PepUpを活用したWalking Rallyを実施し2,850名が参加しました。
	効果検証 結果	身体の健康状況(有所見率、メタボリスク保有者率)が悪化しました。適切な生活習慣の割合や改善意欲は項目により改善・悪化がありましたが、相対的に低い状況です。定期健診の受診や健康イベントの実施効果が限定的であると認識しつつも、社員の主体性をサポートする健康増進施策を継続していきます。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: SOMPOビジネスサービス株式会社

英文名: Sompo Business Services Inc.

■加入保険者:安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

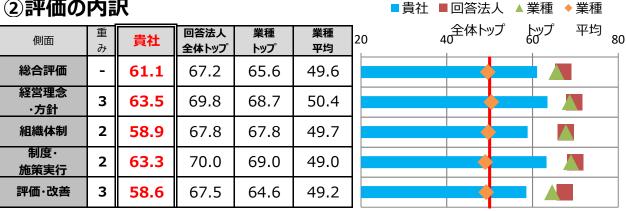
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.1 1 3.0 (前回偏差値 58.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

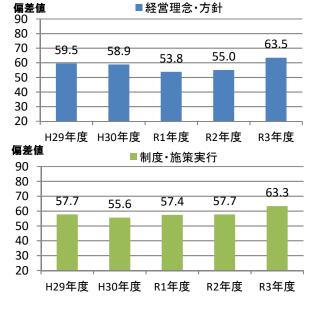
②評価の内訳

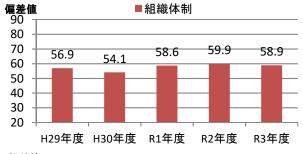


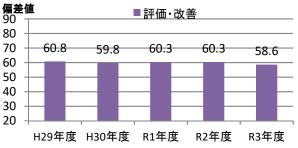
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	451~500位	551~600位	551~600位	251~300位
総合評価	58.7	57.1(↓1.6)	57.4(↑ 0.3)	58.1(↑ 0.7)	61.1(↑ 3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 63.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 54.5 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 63.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 64.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.2 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 57.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 64.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	組織の活性化
海南级学坛	従業員一人ひとりが強みを活かす機会を持ち、自発的な意欲に基づいて健康的に働く環境の実現による組織
健康経営で	の活性化。
解決したい	
経営上の課	
題	
	場所を問わない働き方、ライフイベントに影響を受けにくい業務運営体制の構築と会社制度の整備により、
	従業員が働きたい会社への変革、生産性やエンゲージメントの向上が図れるものと期待している。またこれ らを通じ、従業員のパフォーマンス向上や会社業務の拡大による企業価値向上にもつながるものと期待して
	いる。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	
シキオが(建)事業	」 ヌ労庶調杏∩1.8 C∩2 で同答した内容を転記しています

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	יו אאי נימואדנ					
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト				
		https://sjnkbs.co.jp/diversity/				
	URL					

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺	床熄刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	55.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	64.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
		育児・介護関連制度を利用して活躍する従業員、およびサポートする他の従業員が健康で長期継続勤務できるための取り組みを一層推進する必要がある。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	コロナ禍でも従業員に安心して受診してもらえるよう検診車による乳がん検診を行った。事前に乳がん検診のニュースを発信、社内に情宣ポスターを貼付したことで乳がん検診は前年度より受診者が46%増加した。
1	効果検証 結果	婦人科健診受診者数は取組開始の2017年度の42%から2020年度は43.8%と増加。 乳がん検診については、検診車による乳がん検診を実施したことで、病院に行かずに受診できること、待合 場所を別室に設置するなど感染対策を徹底したことにより、2020年度の検診車による乳がん検診受診者数 は、前年度の26名から38名と12名増加した(対前年度比146%)。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
	課題の内容	コロナ禍におけるインフルエンザワクチンの重要性と必要性を認識し接種者の拡大を図る。 特に従業員の大半が勤務する本社での集団感染は、経営リスクでもあり、安全かつスムーズな接種体制の検 討と接種の実施が重要課題である。
効果		
検証	施策実施 結果	接種の重要性・必要性を通達、ニュース等で発信し、従業員の意識づけを図り、 コロナ禍で実施する集団接種体制の構築、医療機関との連携した取り組みを行い、接種人数の増加に繋がっ た。
(2)		 接種人数:1,336人(前年比:25%増)

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名:SOMPOリスクマネジメント株式会社

英文名: Sompo Risk Management Inc.

■加入保険者:安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 2869 社中

■総合評価: 61.7 ↑3.2 (前回偏差値 58.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

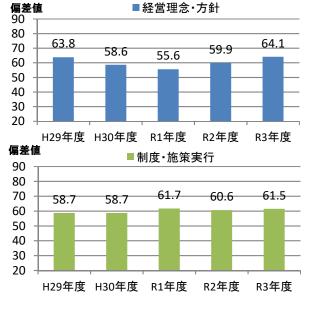
②評価の内訳

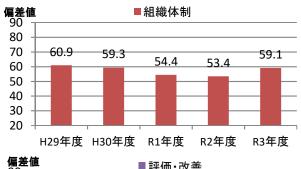


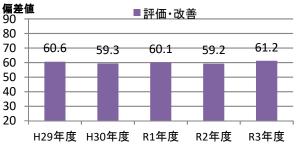
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	301~350位	501~550位	551~600位	201~250位
総合評価	61.1	58.9(↓2.2)	57.9(↓1.0)	58.5(↑ 0.6)	61.7(↑ 3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 64.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 54.0 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 64.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 60.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.9 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 53.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 62.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 64.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 46.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C知行する初未
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	当社は、お客様へリスクマネジメントに関する最適かつ価値あるソリューションとサービスと提供するリス
	クコンサルティングのプロフェッショナル集団を目指している。従業員はほぼ全員、特定分野のスキル・知
解決したい	見を持った従業員を中途採用しているため、年代として中高年が多く、生活習慣病発症リスクが高い社員が
経営上の課	多い。従業員の持続的なパフォーマンス発揮にとって、大きな課題である。
題	
MZS	
	従業員が健康であることを基盤として、個人と組織がともに、プロフェッショナル集団として成長し続ける
	ことを期待している。具体的な指標としては、健康診断の有所見率を現在の44%から、今年度42%、2023年度
	末は40%に改善し、従業員が最大限にパフォーマンスを発揮できる健康状態であることを目指している。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
いいますしずがまます	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ידו אעי נינויואדם			
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ		
https://www.sompo-rc.co.jp/corporate/diversity			
URL			

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

来早	番号 課題分類 -		D対応度	対応する設問	
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	60.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	56.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、当社では、2020年3月以降、原則在宅勤務を徹底してきた。そのため、オンオフのメリハリの無さや、生活リズムの乱れから、メンタル不調につながるリスクがあり、管理職が視覚的に部下の様子を観察することが難しいことから、その発見が遅れるリスクがある。
	施策実施 結果	在宅勤務におけるメンタルヘルスに関して、全従業員に対し、セルフケア、ラインケア研修を合計 4 回実施し、マインドフルネス方法等、在宅勤務ならではの課題に関する教育や、相談窓口の周知を行った。
	効果検証 結果	ストレスチェック結果でも、2019年総合健康リスク92、2020年総合健康リスク89と、3ポイント改善が見られた。メンタル不調を自覚する従業員が、自主的に、社内相談窓口に相談をしてくるケースも2019年度以前に比較し、増加している(0件→3件)。メンタル不調新規発生者数は、2名から1名と、減少が見られた。
証	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	上記のとおり、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、当社では、2020年3月以降、2020年度中は原則在宅勤務を徹底してきた。そのため、職場の上司部下、同僚の間でも、Face to Faceでの挨拶、雑談、気軽な声がけが難しい状況であり、リモート環境化では、意識的かつ積極的にコミュニケーションをはかる必要がある。
	施策実施 結果	全従業員に対し、チャット、オンラインミーティングツールを付与し、誰もが、いつでも、気軽に、オンライン上で連絡を取れるような環境を整備した。加えて、1on1面談の実施や、一部の部署で雑談会を実施した。
(2)	和木	^~。 2019年より実施しているエンゲージメントサーベイ(ギャラップ社のQ.12)では、スコアが、2019年度3.35

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0	
8	③受診勧奨に関する取り組み Q38 or Q39		\circ	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2	0	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社保健同人社

英文名: HOKENDOHJINSHA, Inc.

■加入保険者:MBK連合健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

101~150位 / 2869 社中 ■総合順位:

62.6 (前回偏差値 62.0) ■総合評価: 10.6

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

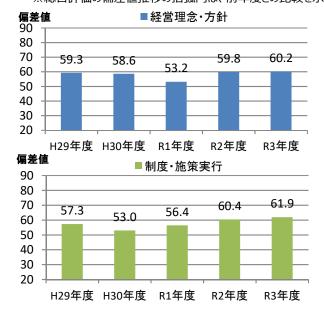
②評価の内訳

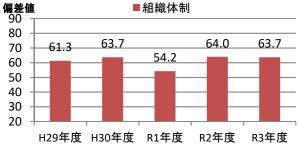


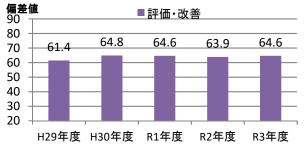
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	301~350位	551~600位	201~250位	101~150位
総合評価	59.5	59.2(↓0.3)	57.5(↓1.7)	62.0(↑ 4.5)	62.6(↑ 0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 61.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 58.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 64.9 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 60.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 56.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 59.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 67.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 60.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 66.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 52.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 62.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	中長期的な企業価値向上 健康情報・医療情報を扱う企業として、自社の従業員とその家族の健康を支援し、会社そのものが健康であることで初めて世の中へサービス提供ができると考える。社内の健康経営推進・健康増進施策、および健康データのDX化によって得られたエビデンスを社会に還元し、企業価値の向上に寄与することをテーマに取り組んでいる。
健康経営の実施により期待する効果	心身の健康度向上はもちろんのこと、離職率低下・生産性向上など社員のWell-being向上を期待している。 具体的には「Well-beingスコア」を総合指標として効果検証を行っている。 またオフィス環境や働き方の環境を整備することで採用力強化に寄与し、より優秀人材を獲得することを効 果として期待している。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1V 10 10 10 10 10 11 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.hokendohjin.co.jp/ja/initiatives/declaration.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛勺	床, 达, 刀, 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.6	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==		るが、はいるが思えているが、
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	在宅勤務を昨年より導入し、環境の変化による健康状態への懸念と生産性低下が危惧された。特に食事については2020年度のアンケートでは、8割が在宅時の昼食を自炊していたが、栄養バランスへの意識は十分でなかったまた。座位時間の長さについても様々な健康リスクにつながるため、出社時の環境を整えて仕事をしながら自然に運動できる仕組みづくりが必要である。
果	14-66	 食事については置き社食やスマートミールを手配し、バランスの良い食事作りを推奨。オフィス出社時は
証	施策実施 結果	様々な姿勢で仕事ができるようたち会議スペースや昇降式デスク、バイクなどを設置した。
1	効果検証 結果	2020年の食事についてのアンケートでは、ランチ時に気を付けていることの1位が「おいしさ」(49%)だったが、2021年は「栄養バランス」(54%)が1位であった。バランスの良い食事についての意識は変容しつつある。出社時の就業環境については座位時間を調査し始めた段階であり、今後交換検証を続けていく。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	社内アンケートやストレスチェックの結果から、従業員同士や部署をまたいでの交流が課題であると理解し、組織の活性化を図るためにもコミュニケーション促進に注力して取組を行った。2021年3月に本社オフィスを新社屋へ移転したことで、ますます従業員同士のコラボレーション活性に注力している。
検証	施策実施 結果	本社新社屋では部署問わずコミュニケーションがとれるようフリーアドレスを導入し、活発に議論できるフリースペースを整備。また社内SNSを活用した自己紹介や、全体会議を活用した部署紹介などを行った。
2	効果検証 結果	2019年度ストレスチェックによる「同僚からのサポート」が8.33であったが、2020年度8.47に改善。2021年度の結果を受けて、さらなるコミュニケーション改善とそれによる組織活性化を目指す。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ティーペック株式会社

英文名: T-PEC CORPORATION

■加入保険者:外国運輸金融健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

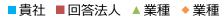
①健康経営度評価結果

■総合順位: **51~100位** / **2869 社中**

■総合評価: **63.4** ↑2.7 (前回偏差値 60.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

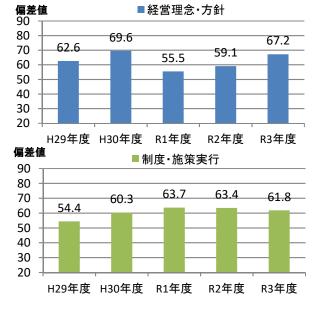


側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 ^{全体トップ トップ 平均 80 80 80 80 80 80 80 80 80 80 80 80 80}
総合評価	-	63.4	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	67.2	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	60.0	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	61.8	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	63.0	67.5	64.6	49.2	

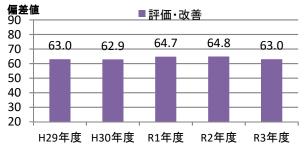
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	51~100位	251~300位	301~350位	51~100位
総合評価	59.6	64.2(↑ 4.6)	61.0(\(\Jamma 3.2)	60.7(↓0.3)	63.4(↑ 2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 63.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 69.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 58.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 60.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 59.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 56.4 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 63.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 62.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 63.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	従業員のパフォーマンス向上 会社の成長に必要な人材を確保することは、新規採用だけでは難しい。既存従業員がそれぞれの持つ力を十分に、且つ、長期にわたって発揮できることが必要。
健康経営の実施により期待する効果	疾病や体調不良によって思ったように力を発揮できないという状態を軽減し、従業員がいきいきとやりがいを感じながら働けるようになること。それによって個々人のパフォーマンスが上がるとともに、退職や休職を防ぐことにもつながることを期待している。具体的使用としてメンタル不調による休職率(目標1.0%以下)、プレゼンティーイズム(目標65)、ワーク・エンゲイジメント(目標53)を設定している。

יו זאלי נינוע <u>אדר</u> ו	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.t-pec.co.jp/about/health-management/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	72.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		1
	課題のナーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による休職が断続的に発生していた。また、休職が必要となる段階まで不調が生じていることを把握できていないケースも複数存在していた。メンタルヘルス不調による休職は単なる人手の減少ではなく、周囲の従業員へ与える精神的影響も大きい問題である。
効果		
検証	施策実施 結果	従来よりカウンセリングや相談を受けられる制度はあったが、より利用しやすくなるよう社内・社外それぞれに窓口を増設し、定期的に案内を行うこととした。1年当たり10名弱が利用している。
1	効果検証 結果	休職率はピーク時の3.5%から1.5%になっており、改善傾向にある。また、休職後、体調を整え復職に至る割合も増えている(=メンタル不調による退職の減少) 今後はより身近な人間が予防、早期発見・対処できるよう、1on1ミーティングでのメンタルヘルスへの支援を導入した。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
		新型コロナウイルス感染症の流行下において従業員の安全と安心を守りつつ、社内、特にコールセンターでの感染を抑えサービス提供を継続させること。
効果	課題の内容	
検	施策実施 結果	クリーンポリシー制定、在宅勤務の導入、社内共用部の利用制限、感染が疑われる症状が発生した際の報告フローの徹底等による感染予防を実施。ワクチン接種促進のため設けた特別休暇の取得率は68%程度となった。
	効果検証 結果	派遣社員や委託先スタッフを含め感染者は発生したものの、その従業員から他の従業員へ感染が広がったケースは0件であり、コールセンターでのサービス提供を継続することができている。また、感染が確認された従業員と同じフロアで就業した者へのPCR検査費用の支給については、「安心して働ける」「家族にも安心してもらえた」という意見が出された。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社あまの創健

英文名: AMANOSOUKEN CO.,LTD

■加入保険者:名古屋薬業健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

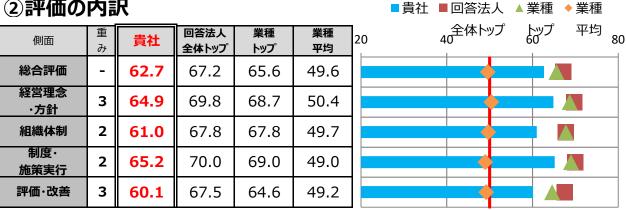
①健康経営度評価結果

101~150位 / 2869 社中 ■総合順位:

62.7 ↓2.3 (前回偏差値 65.0) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

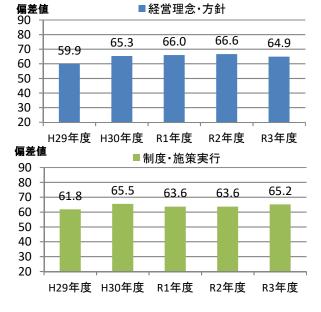
②評価の内訳

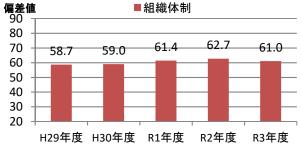


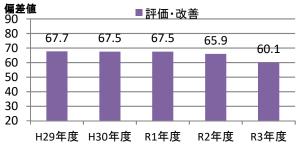
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101~150位	51~100位	1~50位	1~50位	101~150位
総合評価	61.8	64.5(↑ 2.7)	65.1(↑0.6)	65.0(↓0.1)	62.7(\(\pm 2.3 \)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 64.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 56.8 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 63.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 62.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 67.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 64.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 59.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	現状の人材の定着を図り、限られた人員で生産性を上げて事業活動を継続させる。そして、安定的な経営を継続させる利益を確保していくかが課題である。
健康経営の実施により	社員が十分なパフォーマンスを発揮できるよう心身ともに健康を保つことを期待している。具体的には、SPQ東大1項目版を用いたプレゼンティーイズムを把握する調査したところ、過去4週間の自身の仕事の評価が70%以下と答えた割合が全従業員の20.2%であったため、70%以下を10%以下とすることを目標とする。
期待する効果	

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

従業員のパフォーマンス向上

• •	111766 COUNTY	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		http://www.amano-s.co.jp
	URL	

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	62.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	69.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効果	課題の内容	社員の健診有所見者率の減少を目的とし、健康に関する教育や運動・食生活改善の施策を行ってきたが、有所見者率の数値としては46.6%→43.5%と効果が出ていない。有所見者の項目をみると血圧、脂質項目の有所見者が多いことから食生活の改善が必要と考えられる。
検証	施策実施 結果	野菜摂取キャンペーンとして野菜の摂取度を測る機械を利用し、1カ月間の野菜の摂取状況をチーム対抗で 競うイベントを開催し、92.2%の参加率であった。
	効果検証 結果	イベントによる健康診断結果への効果はまだ確認できていないが、キャンペーン開催後のアンケートによると、血圧減少などの効果を期待して野菜摂取量が増えており、参加者の89.2%が「野菜摂取の意識が変わった」と回答した。また「再度同様の施策を実施したい」と82.8%が回答した。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	社員のメンタルヘルス不調の事前予防として、Eラーニングによる教育等を実施している。メンタル不調者は出ていないものの、高ストレス者率が2019年度は5.4%であった。
検証	施策実施 結果	コロナの影響による社内のコミュニケーション不足や日常生活でのストレスも考えられるため、「コロナ禍のメンタルヘルス対策」をテーマとしたセミナーを実施し、参加率は100%であった。
	効果検証 結果	セミナー実施後のアンケートで「セミナーの内容が役立つ」と回答した人は94.1%で、2020年度のメンタル不調による休職者は0人であったが、高ストレス者率は4.9%とあまり効果が出ていない。「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合で、2019度の64.4%に対し、2020年度は35%と大幅に減少していたため、睡眠に関する対策が必要である。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: 東日本高速道路株式会社

英文名: East Nippon Expressway Company Limited

■加入保険者:日本高速道路健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

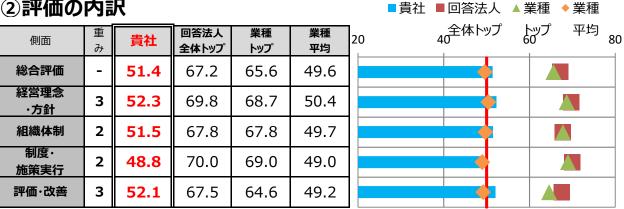
①健康経営度評価結果

1401~1450位 ■総合順位: / 2869 社中

■総合評価: 51.4 (前回偏差値 48.3) ↑3.1

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

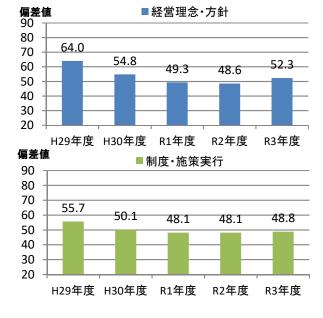
②評価の内訳

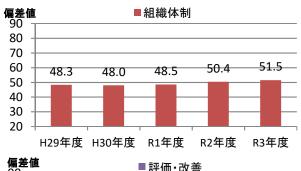


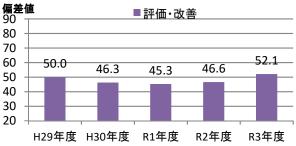
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351~400位	951~1000位	1401~1450位	1501~1550位	1401~1450位
総合評価	55.6	50.3(↓5.3)	47.7(↓2.6)	48.3(↑ 0.6)	51.4(↑ 3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 58.9 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 46.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 46.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 52.7 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 52.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 48.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 39.2 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 51.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 52.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 47.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	組織の活性化 日本の労働力人口の減少が継続していることから、働き方改革により、人材確保、労働生産性の向上や長期 労働の是正や多様な働き方がしやすい環境整備が必要と認識。
健康経営の実施により期待する効果	中期経営計画(R3〜R7)における社員のワークスタイルの向上に関する指標として、年間総実労働時間をR3年度では1,970時間、R7年度では1,950時間を目標値として設定する。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	14KM10/00% Lt.				
	媒体の種別	CSR報告書			
		https://www.e-nexco.co.jp/csr/download/			
	URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.5	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	57.4	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	44.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		ストレスチェックにおいて高ストレス者の割合が上昇していた、26~30歳の社員、女性社員、事務補助職の 社員に対して、フォローの検討が必要となっている。
	課題の内容	
効果		
検 証	施策実施 結果	e-ラーニング形式のメンタルヘルス研修を実施し、例年の対象者に加え26〜30歳の社員、女性社員、事務補助職の社員で、研修の受講履歴がないものを追加して実施した。
1		今年度のストレスチェック組織診断レポートがまだ報告されていないため、ターゲットとした層の社員の高 ストレス割合の数値について確認のうえ、検証を行う予定。
	効果検証 結果	
	==== =	WEIGHT OF THE TEXT OF THE OTHER OTHER
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 次期中期経営計画で定める年間総実労働時間目標の達成に向けて、引き続き労働時間の削減を進めていく必
		要がある。
	課題の内容	
効		
果		体吸吸得500°000000000000000000000000000000000
証	施策実施 結果	休暇取得キャンペーンによる年休等取得促進に加え、休暇取得状況、長時間労働実績を確認している。第一四半期における年休取得率については、前年度実績を上回る結果を確認している。(26.1%⇒31.3%)
	効果検証 結果	第一四半期における年休取得率については、前年度実績を上回る結果を確認している。(26.1%⇒31.3%) 労働時間については前年度を上回っているため、新型コロナの影響や、業務の状況を引き続きモニタリング していく必要がある。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社イーウェル

英文名: EWEL, Inc.

■加入保険者:東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

251~300位 / 2869 社中 ■総合順位:

61.1 ↓1.7 (前回偏差値 62.8) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

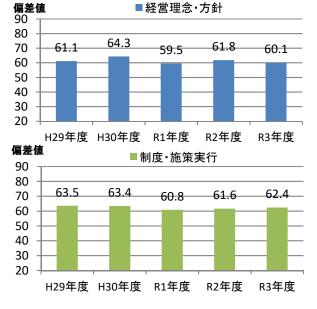
②評価の内訳

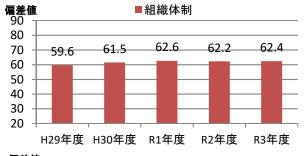


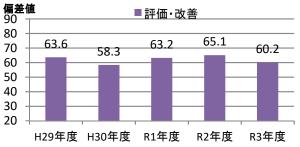
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101~150位	101~150位	201~250位	101~150位	251~300位
総合評価	62.0	62.3(↑ 0.3)	61.5(↓0.8)	62.8(1.3)	61.1(\(\psi 1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 57.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.8 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 61.1 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 61.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 64.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 60.2 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 59.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 54.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	ニ州 リ シ の が 木
	従業員のパフォーマンス向上
7.4.G= 4.7.24.7-	弊社が置かれている事業環境において継続的な成長を成し遂げるには、従業員が高いパフォーマンスを発揮
健康経営で	できることは必須であり、その環境を整えていくことが必要である。
解決したい	
経営上の課	
題	
~_	
	企業理念として「健康社会の実現」を掲げ、心豊かで活力ある暮らしをサポートすることによって、健康で
	豊かな企業社会と地域社会を実現することを目指している。
	健康経営を進めることで、従業員が健康であるとともに、家族、そして関係するすべての人達が"健康"に なるように取り組み、その先にある健康社会の実現につなげていく。具体的な指標はワークエンゲイジメン
健康経営の	なるように取り組み、その光にめる健康社会の実践につなけていく。共体的な指標はフーケエンケインメン トを定め、前年スコアを上回っていくことを目標とする。
実施により	「とんの、前十八コケと工団ラでいくこことは様とする。
2 (13 (3) = 0) 2	
期待する効果	
+ + L 18/2+ + 43	マース・ログ 1 0 000 オログリナ 中央ナギューファナナ

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.ewel.co.jp/category/news/p11981/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	₩Ġ₹Z₹₩₽	
笛与			業種平均	対応する設問	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	58.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	57.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	運動習慣者比率が、弊社が参加している産学共同のコラボヘルス研究会参加団体と比較した場合低く、生活 習慣病発症リスク者が一定数存在することを認識しています。そのため、将来的な疾病に伴う生産性低下リスク、医療費負担の増大リスクを負っています。また、運動習慣者比率は特定の地域に偏りがあることがわかっており、個別の対策の必要性も感じており優先課題と認識しています。
証	 施策実施 結果	8~10月:全拠点で体力測定イベントの実施(現状の体力を自ら知るため):参加率68% 10~12月:アプリを使い、部署対抗のウォーキングキャンペーン:歩数登録率57.1%
1	効果検証 結果	全年齢対象の従業員アンケートにて、「1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施」を選択している人の割合は2021年3月時点で18.6%であった。ウォーキングキャンペーン参加者の同時期の運動習慣者率は不参加者と比べ9.3ポイント高く、施策参加及び施策終了後の啓発が重要と認識しています。これを受け、体力測定会の結果はタレントマネジメントシステムを活用し可視化を強化する取り組みを追加しました。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効果	課題の内容	全社の喫煙率は2020年度16.4%であり、年々減少傾向ではある。とはいえ喫煙は生活習慣病のリスク増や、 ワークエンゲージメントと喫煙の関連性を示唆する論文もあり、将来的な疾病発生予防に向けての取り組み は重要と位置付けています。
検証	施策実施 結果	11~1月:禁煙キャンペーン実施を実施し、26名がアンケート参加しました。 そのうち3名がキャンペーン参加し、その内訳はノンスモ型:2名/自己努力型:1名でした。成功者は1名となっています。
2	効果検証 結果	喫煙率は2020年度は16.2%と、2019年の17.9%から微減でした。テレワークの影響など環境要因なども検証し、引き続き禁煙キャンペーン等の施策にて禁煙啓発を行っていきます。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名:株式会社トヨタプロダクションエンジニアリング

英文名: Toyota Production Engineering Corporation

■加入保険者: トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

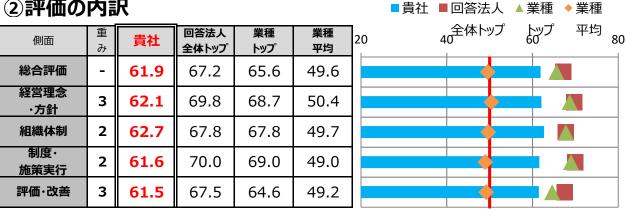
①健康経営度評価結果

■総合順位: 151~200位 / 2869 社中

■総合評価: 61.9 ↓1.3 (前回偏差値 63.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

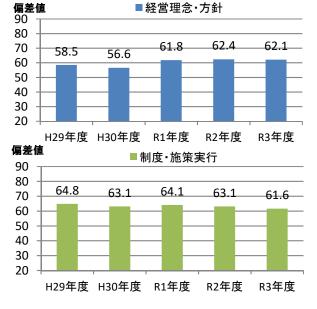
②評価の内訳

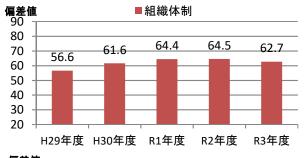


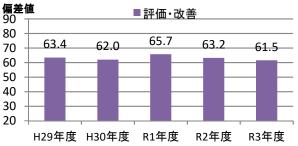
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	201~250位	51~100位	101~150位	151~200位
総合評価	61.0	60.6(\ 0.4)	64.0(↑ 3.4)	63.2(↓0.8)	61.9(\ 1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 61.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 62.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 61.9 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 53.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 62.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 63.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 61.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

TOTAL	CAIN YOUA
	従業員のパフォーマンス向上
伊事级兴志	・従業員の平均年齢増加に伴い、有所見率、肥満率が悪化、特に運動習慣の適正率が低いので、生活習慣の
健康経営で	改善に取り組む必要がある。
解決したい	
経営上の課	
題	
/	
	・従業員が健康で働けることにより高い生産性を維持できる。具体的な指標として、中長期経営計画内で、
	23年度目標として、有所見者率35%以下(過去5年間のベスト値越え)、肥満者率(BMI25未満)25%・喫煙者
	20%(トヨタ健保平均以上)、新規メンタル者数▲50%を掲げ、改善を目指す。
健康経営の	
実施により	
–	
期待する効果	
= +1 1 1 2 2 = -/	マグロ マロ マログリナ 中央ナギコリアンナナ

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

111766 COUNTY	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.tpec.co.jp/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛与			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	55.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	・従業員の平均年齢増加に伴い、有所見率、肥満率が悪化、特に運動習慣の適正率が低いので、生活習慣の 改善に取り組む必要がある。
	施策実施 結果	・毎月10日を健康の日と定め各自で目標を設定し健康づくり活動を実施(82%の方が参加) ・オンラインセミナーや動画を活用した食事や運動習慣の改善(20%の方が参加)
	効果検証 結果	・現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、生活習慣の改善は継続的な実施が必要と考える。 ・次年度は、スマホアプリを活用した行動・活動を見える化しその情報(データ)を保健師による健康指導に活用していく。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果	課題の内容	従業員だけでなく派遣社員や委託会社の社員を含めてすべての方に対して、新型コロナウィルス感染を防ぎ、命と健康を守りながら安心して働ける職場を目指す。
検	施策実施 結果	日々の健康チェックと確実なフォロー。体調不良時(同居家族含む)には、在宅勤務または特別休暇を付与し、会社への出社を抑えて職場内での感染を防ぐ。
	効果検証 結果	社外ルートからの感染者は発生したが、職場内ルートでの感染者は、0人を継続中。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	\circ
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	\circ
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社東急スポーツオアシス

英文名: TOKYU SPORTS OASIS INC.

■加入保険者:東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

901~950位 / 2869 社中 ■総合順位:

55.4 (前回偏差値 55.4) ■総合評価: ↑0.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

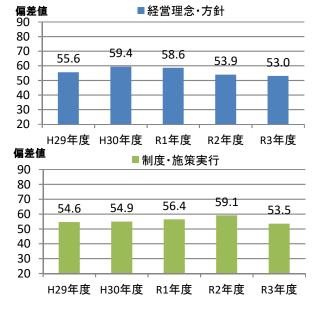
②評価の内訳

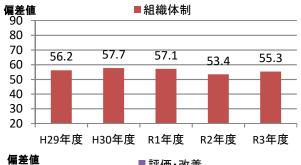


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251~300位	401~450位	701~750位	851~900位	901~950位
総合評価	56.9	57.5(↑ 0.6)	56.4(↓1.1)	55.4(↓1.0)	55.4(↑ 0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 57.4 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 49.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 52.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 53.9 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 52.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 47.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 62.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 48.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 61.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 57.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 53.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

47		
		従業員のパフォーマンス向上
		従業員のメンタルヘルス不調リスクは、長期休業などへ繋がり経営上の大きな課題である。それを特定する
	健康経営で	為に「ストレスチェック」を実施し、職場改善を図っている。
	解決したい	
	経営上の課	
	題	
	ACS.	
ſ		企業ミッション「Well-being First!」「毎日も人生も、健やかかつごきげんに、動き、生きること」を掲
		げ、従業員のメンタルヘルス不調リスクを低減させることを期待。自身のストレス状況の気づきの機会とし
		て年1回実施するストレスチェックの受診率100%を目指す。高ストレス傾向にある者に産業医による面談の 機会を開発し、加えて際規環接収差の機会とする。
	健康経営の	機会を用意し、加えて職場環境改善の機会とする。
	実施により	
	2 (30)	
	期待する効果	
_	= +1 1 1 2 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7	7. 一

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1X 12 12 12 12 11 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.sportsoasis.co.jp/lp/kenko_keiei/
URL	

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛与			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	43.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2018年度より実施開始した特定保健指導の各事業所の受診率について、なかなか100%にならない課題があった(本社の実施率は100%)。
効		
証	施策実施 結果	特定保健指導の重要性を、対象者に社長自ら直接働きかけることにより特定保健指導受診率の向上(100%受診)を目標とした。
1	効果検証 結果	2020年度特定保健指導対象者の100%受診を実現することができた。一過性の結果にとどまらないようにすることに加え、対象者が自身の健康のために、継続的に栄養面・運動面で注意し、行動していくように促していきたい。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
効果	課題の内容	全従業員の半数以上が女性の当社において(約57%)、女性特有の健康課題等、女性の健康保持・増進は重要なテーマであり、継続して健康教育の場を提供してきたものの、一方で職場の男性の理解があることも大切であることから、男性にも女性特有の健康関連課題を把握してもらう機会の提供が必要であると認識していた。
証 ②	施策実施 結果	女性特有の健康関連に関するセミナー内容をブラッシュアップし、これまで女性に限定していた参加対象者に性別の制限を設けないこととし、また職位も関係なく誰でも参加できるような環境を整え、セミナーを開催した。
	効果検証 結果	意図した通り、セミナーには男性からの参加もあり、一定の成果を得られた。今後のセミナー開催においても、これまでの傾向延長で企画するのではなく、必要都度見直し改善していくことで効果を上げていきたい。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	\circ
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	\circ
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	\circ
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	\circ
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	\circ
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	\circ
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: 八千代エンジニヤリング株式会社

英文名: Yachiyo Engineering Co., Ltd.

■加入保険者:全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

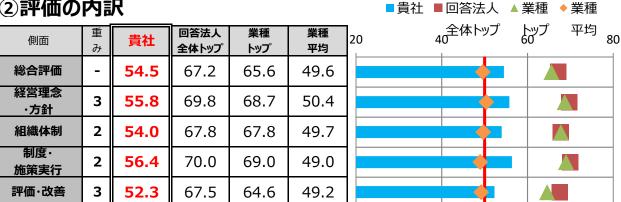
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 2869 社中

■総合評価: 54.5 **↓4.0** (前回偏差値 58.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

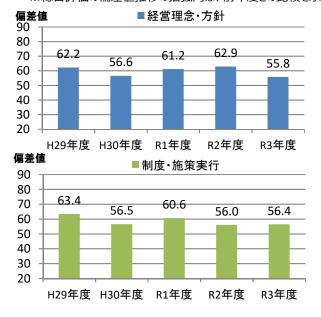
②評価の内訳



[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101~150位	551~600位	401~450位	551~600位	1001~1050位
総合評価	62.3	55.6(\ 6.7)	58.8(↑ 3.2)	58.5(↓0.3)	54.5(\ 4.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 57.4 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 54.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.8 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 52.9 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 51.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 53.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 59.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 51.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 51.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 59.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 44.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	27010 7 07070
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	全社方針であるダイバーシティ・インクルージョンを踏まえ、社員一人ひとりの個性を尊重し、多様で柔軟
	な働き方の実現に向けた制度改善・導入や、快適な職場環境の整備を行う。
解決したい	また、仕事を通して成長機会を得て活き活きと働き、挑戦していくことができる職場、ワークライフバラン
経営上の課	スを保つことができる職場づくりを目指す。
題	
咫	
	対策として状況に応じた在宅勤務を適用している(BCP)が、その実績を踏まえ、在宅勤務やサテライトオ
	フィスなど、当社に適合した働き方について検討を継続する。
健康経営の	
実施により	
2 (132) = 0 12	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ш,	ואאי נימואדנ					
	媒体の種別	CSR報告書				
		https://www.yachiyo-eng.co.jp/aboutus/csr-report2020.pdf				
	URL					
ı						

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	58.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	48.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥束ととの対土
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	社員が高いパフォーマンスを発揮するうえで、心身ともに良好な状態であることが重要なファクターであり、継続してバックアップをしていく必要がある。
果	+ <i>6</i>	・健康診断受診の重要性の周知と未受診者への個別受診勧奨。
	施策実施	・健康診断受診結果による再検査対象者へのフォロー
. —	結果	・従業員満足度調査(パルスチェック)、ストレス診断などにより高リスク者の早期発見と予防
	効果検証 結果	健康診断未受診者に対して個別に受診勧奨を実施したことにより、受診率が前年に比べアップした。また、 従業員満足度調査(パルスチェック)、ストレス診断により高リスク者を早期発見し、産業医面談やEAPと 連携し社員のバックアップが図れた。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果	課題の内容	長時間労働や休日出勤によりプライベートの時間が確保できず、ワークライフバランスの改善が課題となっている。
	施策実施	フレックスタイム制度、在宅勤務制度、衛生委員会による残業管理制度などを実施した。
	結果	
	効果検証 結果	各種施策を実施した結果、繁忙期の技術職社員の平均残業時間が前期に比べ減少した。また、在宅勤務制度やフレックスタイム制の実施によりプライベート時間の確保に繋がった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	28 経済産業省による一部回答の公表への同意 Q6		

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本工営株式会社

英文名: Nippon Koei Co., Ltd.

■加入保険者:日本工営健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.3 (前回偏差値 62.1) $\downarrow 0.8$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

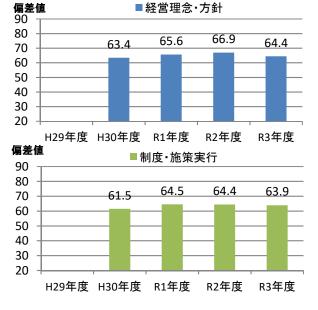
②評価の内訳

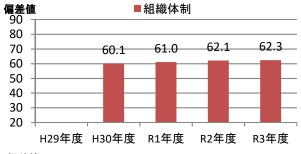


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	201~250位	151~200位	151~200位	251~300位
総合評価	-	60.8(-)	62.1(↑ 1.3)	62.1(↑ 0.0)	61.3(\(\psi 0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価(偏差値) 業種平均 全体平均 業種 回答法人 業種 貴社 30 側面 項目 対応Q番号 10 70 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 64.0 50.7 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 Q19、Q20、Q22、Q23 63.6 72.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.6 60.6 60.6 51.0 Q27, Q28, Q29, Q31, 組織体制 実施体制 61.1 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33, Q34, Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36, Q37, Q38, Q39, 64.2 67.5 66.2 48.5 Q40 健診・検診等の活用 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 60.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 60.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 64.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.2 67.7 49.3 69.8 チェック 評価改善 労働時間・休職 Q66, Q67, Q68 42.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題

- 中長期的な企業価値向上
- ●建設コンサルタントとして事業を通じて持続可能な社会発展への達成に貢献するためには、社員が心身ともに健康で、多様性を尊重し、能力を最大限発揮できる環境を提供することが第一と考え、「従業員のWell-Beingやワークライフバランスを実現する」ことが経営課題と捉えている。
- ●健康経営を通じて社員の健康増進を促し、仕事への意欲や取組へのコミットメントを高めることで、持続可能な社会発展への貢献を目指す。

●社員が心身ともに健康で能力を最大限発揮できることを期待している。

●以下4つの目標指標の達成を通じて、企業価値向上を目指す。

【指標:20年実績⇒目標値(23年度時点)】

健康経営の 実施により 期待する効果 ①定期健康診断の有所見率の低減:64.3%⇒62.2% ②アブセンティーズムの低減:2.41日⇒2.30日 ③パフォーマンス発揮度の向上:79.31%⇒80.50% ④ワーク・エンゲイジメントの向上:2.690⇒2.710

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

ייייי גייואארוי						
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ					
	https://www.n-koei.co.jp/esg/social/health-management/					
URL						

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	60.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	57.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

- ※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。
- ※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

		労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
1	課題の内容	●建設コンサルタントの業務特性上、真面目で使命感を持って業務にあたる者ほど、ワークライフバランスに課題を抱えている現状がある。 ●従業員の多様で柔軟な働き方を後押しし、高ストレス者率(19年8%)や離職率(19年2.37%)の低減やワーク・エンゲージメント(19年2.690)の向上を通じて、ワークライフバランスの実現を促すため、テレワークや在宅勤務等を有効活用できるよう制度整備することが重点課題。
	施策実施結果	①コアタイム廃止・在宅勤務手当支給(全社員対象) ②テレワーク推進(平均出社率約3割) ③在宅勤務の好事例公募・社内外広報(19件) ④自社でのサテライトオフィス開設(4拠点、5~6割稼働)
	効果検証 結果	
証(2)		生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
		●19年度定期健康診断における有所見率は65.1%であり、全国平均値(56.6%)と比較し高水準にあり、特に肝機能(+7.0%)、血中脂質(+1.3%)は全国平均との乖離が大きかった。 ●こうした状況や社員平均年齢の上昇を踏まえ、生活習慣病高リスク者に対する「介入施策」としての保健指導や「流入防止施策」としての精密検査の受診促進等の取組を推進していくことで、有所見率の低減を図る事が重要課題である。
	施策実施 結果	①有所見者への受診勧奨の徹底 ・保健師から個別メールによる受診勧奨(一人ずつ所見を明記) ・各会議体や職制を通じた受診勧奨 ・回答率100%
		 <①②取組の効果> ●精密検査受診率の向上:19年79.2⇒20年84.9% (+5.7%) ●有所見率の改善:20年64.3%と対前年比で減少 (-0.8%) しており、エンゲイジメントの向上 (+0.2%) やアブセンティーズムの改善 (-10.1%) に寄与していることが確認できる。 ●一方で、未受診者が依然として一定存在することから、この層に対するより積極的な受診勧奨や健康意識の醸成が今後の課題である。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ジェイエイシーリクルートメント

英文名:

■加入保険者:東京実業健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

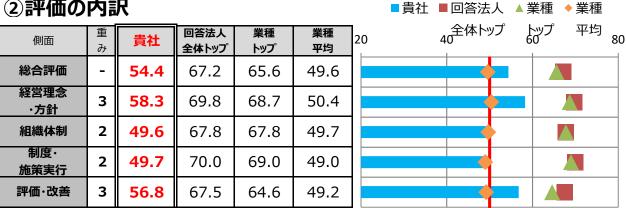
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 2869 社中

54.4 (前回偏差値 54.4) ■総合評価: 10.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

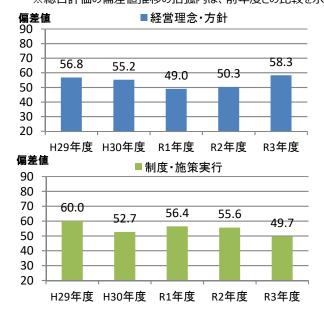
②評価の内訳

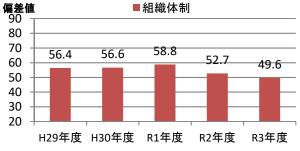


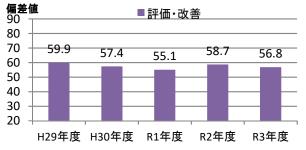
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	551~600位	901~950位	951~1000位	1001~1050位
総合評価	58.3	55.2(↓3.1)	54.3(↓0.9)	54.4(↑ 0.1)	54.4(↑ 0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 54.5 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 60.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 47.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 46.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 46.5 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 54.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 49.6 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 45.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	2) 43 13 2 47 22 13
	中長期的な企業価値向上
健康経営で	当社の顧客(求職者)に寄り添った面談の多くは顧客の就業時間外、夕刻後に実施される傾向にある。社員
健康性呂(の仕事と余暇、食生活と食事時間のバランス等を個々の努力のみならず、会社からの配慮と施策で強化する
解決したい	ことが全社課題として急務となる。社員個々の心身双方での健康維持・向上こそが、経営上の発展のみなら
経営上の課	ず中長期に渡り顧客に介在価値を提供し続ける当社の使命実現にとっても不可欠な課題である。
題	
	当社の競合内における優位性の一つが、求人の紹介には留まらず5年10年先の中長期視点に立った個々の人
	生に寄り添うキャリアコンサルティングの提供である。社員が個々の顧客に寄り添う仕事を心掛けることで
	生じる可能性のある身体的・精神的負担を、健康経営により軽減させ、より意義と動機を持って当社で継続
	的に活躍する機会向上へと繋げることが期待できる。よって顧客の皆様への持続的な企業価値向上へと繋が
健康経営の	るのである。
実施により	
2 (35) = 5 / 2	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

וואאי נינוואדנ			
媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト		
	https://corp.jac-recruitment.jp/csr/healthmanagement/		
URL			

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	55.6	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	61.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の大きないのかになっている。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		当社社員の平均年齢は34歳と比較的若いにも関らず、生活習慣病に関する有所見率が高い傾向にあることは 開席な課題 b 表示 2
		明確な課題と考える。 若い社員が当社で中長期で活躍する上で、年齢を重ねるごとに潜在的リスクを高めていくであろう将来の疾
		病予防にも視野を広げ、会社からの多角的な啓発活動や具体的支援が必要。
		原序体集の効果を出せたは1年毎度では数して、エレス検討せてカルカ築2年以上の社会の方式目案を第4日
効		健康施策の効果を出すには1年程度では難しく、正しく検証する為に在籍3年以上の社員の有所見率を算出し 改善を目指す。
果		生活習慣病予防に効果的な施策を行っている。
検	施策実施	重動促進/健康的な食事/働き方改善等、全施策はQ36に記載
証	結果	その結果、2018年度の有所見率24.8%から約3.5ポイント改善(在籍3年以上の社員が対象)
1		 健保組合による健診結果A~F判定のうち、D・E・F判定となった方を有所見者として集計し、2018年度
		の有所見率24.8%から約3.5ポイント改善(在籍3年以上の社員を対象に集計する)生活習慣病に関係のな
		い、視力のみの判定D/E/Fは除く。 2018年度 24.8%
	結果	2019年度 20.4%
		2020年度 21.3%
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		顧客(求職者)のニーズに合わせる為、終業時間が遅めの時間帯になりやすい。また在宅勤務促進により業
		顧客(求職者)のニーズに合わせる為、終業時間が遅めの時間帯になりやすい。また在宅勤務促進により業務と私生活のメリハリが取り辛く残業時間が増加傾向になり、心身面の疾病予防観点において改善策が必要である。より自発的に休暇取得が促進され、且つ長時間労働が軽減され、仕事と個々の私生活が健全に両立し続けられることが、より多くの社員が中長期に当社で意義と動機を高く持ち健康的に活躍できる土壌を作
		顧客(求職者)のニーズに合わせる為、終業時間が遅めの時間帯になりやすい。また在宅勤務促進により業務と私生活のメリハリが取り辛く残業時間が増加傾向になり、心身面の疾病予防観点において改善策が必要である。より自発的に休暇取得が促進され、且つ長時間労働が軽減され、仕事と個々の私生活が健全に両立
効っ		顧客(求職者)のニーズに合わせる為、終業時間が遅めの時間帯になりやすい。また在宅勤務促進により業務と私生活のメリハリが取り辛く残業時間が増加傾向になり、心身面の疾病予防観点において改善策が必要である。より自発的に休暇取得が促進され、且つ長時間労働が軽減され、仕事と個々の私生活が健全に両立し続けられることが、より多くの社員が中長期に当社で意義と動機を高く持ち健康的に活躍できる土壌を作
果	課題の内容	顧客(求職者)のニーズに合わせる為、終業時間が遅めの時間帯になりやすい。また在宅勤務促進により業務と私生活のメリハリが取り辛く残業時間が増加傾向になり、心身面の疾病予防観点において改善策が必要である。より自発的に休暇取得が促進され、且つ長時間労働が軽減され、仕事と個々の私生活が健全に両立し続けられることが、より多くの社員が中長期に当社で意義と動機を高く持ち健康的に活躍できる土壌を作る上で重要。 残業時間年間累計550H超え見込みの社員と上長にアラート配信と是正策の提出を指示し年間550H超え人数が
果検	課題の内容 	顧客(求職者)のニーズに合わせる為、終業時間が遅めの時間帯になりやすい。また在宅勤務促進により業務と私生活のメリハリが取り辛く残業時間が増加傾向になり、心身面の疾病予防観点において改善策が必要である。より自発的に休暇取得が促進され、且つ長時間労働が軽減され、仕事と個々の私生活が健全に両立し続けられることが、より多くの社員が中長期に当社で意義と動機を高く持ち健康的に活躍できる土壌を作る上で重要。 残業時間年間累計550H超え見込みの社員と上長にアラート配信と是正策の提出を指示し年間550H超え人数が減少
果検証	課題の内容	顧客(求職者)のニーズに合わせる為、終業時間が遅めの時間帯になりやすい。また在宅勤務促進により業務と私生活のメリハリが取り辛く残業時間が増加傾向になり、心身面の疾病予防観点において改善策が必要である。より自発的に休暇取得が促進され、且つ長時間労働が軽減され、仕事と個々の私生活が健全に両立し続けられることが、より多くの社員が中長期に当社で意義と動機を高く持ち健康的に活躍できる土壌を作る上で重要。 残業時間年間累計550H超え見込みの社員と上長にアラート配信と是正策の提出を指示し年間550H超え人数が減少年初に年間有休取得計画策定を指示。未取得の社員と上長に取得促進のメール配信し取得率上昇
果検	課題の内容 施策実施 結果	顧客(求職者)のニーズに合わせる為、終業時間が遅めの時間帯になりやすい。また在宅勤務促進により業務と私生活のメリハリが取り辛く残業時間が増加傾向になり、心身面の疾病予防観点において改善策が必要である。より自発的に休暇取得が促進され、且つ長時間労働が軽減され、仕事と個々の私生活が健全に両立し続けられることが、より多くの社員が中長期に当社で意義と動機を高く持ち健康的に活躍できる土壌を作る上で重要。 残業時間年間累計550H超え見込みの社員と上長にアラート配信と是正策の提出を指示し年間550H超え人数が減少年初に年間有休取得計画策定を指示。未取得の社員と上長に取得促進のメール配信し取得率上昇年間残業550H超え 2017年 14名(2.09%) →2020年 5名(0.67%)に減少
果検証	課題の内容 施策実施 結果	顧客(求職者)のニーズに合わせる為、終業時間が遅めの時間帯になりやすい。また在宅勤務促進により業務と私生活のメリハリが取り辛く残業時間が増加傾向になり、心身面の疾病予防観点において改善策が必要である。より自発的に休暇取得が促進され、且つ長時間労働が軽減され、仕事と個々の私生活が健全に両立し続けられることが、より多くの社員が中長期に当社で意義と動機を高く持ち健康的に活躍できる土壌を作る上で重要。 残業時間年間累計550H超え見込みの社員と上長にアラート配信と是正策の提出を指示し年間550H超え人数が減少年初に年間有休取得計画策定を指示。未取得の社員と上長に取得促進のメール配信し取得率上昇
果検証②	課題の内容 施策実施 結果 効果検証	顧客(求職者)のニーズに合わせる為、終業時間が遅めの時間帯になりやすい。また在宅勤務促進により業務と私生活のメリハリが取り辛く残業時間が増加傾向になり、心身面の疾病予防観点において改善策が必要である。より自発的に休暇取得が促進され、且つ長時間労働が軽減され、仕事と個々の私生活が健全に両立し続けられることが、より多くの社員が中長期に当社で意義と動機を高く持ち健康的に活躍できる土壌を作る上で重要。 残業時間年間累計550H超え見込みの社員と上長にアラート配信と是正策の提出を指示し年間550H超え人数が減少年初に年間有休取得計画策定を指示。未取得の社員と上長に取得促進のメール配信し取得率上昇年間残業550H超え 2017年 14名(2.09%) →2020年 5名(0.67%)に減少
果検証②	課題の内容 施策実施 結果	顧客(求職者)のニーズに合わせる為、終業時間が遅めの時間帯になりやすい。また在宅勤務促進により業務と私生活のメリハリが取り辛く残業時間が増加傾向になり、心身面の疾病予防観点において改善策が必要である。より自発的に休暇取得が促進され、且つ長時間労働が軽減され、仕事と個々の私生活が健全に両立し続けられることが、より多くの社員が中長期に当社で意義と動機を高く持ち健康的に活躍できる土壌を作る上で重要。 残業時間年間累計550H超え見込みの社員と上長にアラート配信と是正策の提出を指示し年間550H超え人数が減少年初に年間有休取得計画策定を指示。未取得の社員と上長に取得促進のメール配信し取得率上昇年間残業550H超え 2017年 14名(2.09%) →2020年 5名(0.67%)に減少
果検証②	課題の内容 施策実施 結果 効果検証	顧客(求職者)のニーズに合わせる為、終業時間が遅めの時間帯になりやすい。また在宅勤務促進により業務と私生活のメリハリが取り辛く残業時間が増加傾向になり、心身面の疾病予防観点において改善策が必要である。より自発的に休暇取得が促進され、且つ長時間労働が軽減され、仕事と個々の私生活が健全に両立し続けられることが、より多くの社員が中長期に当社で意義と動機を高く持ち健康的に活躍できる土壌を作る上で重要。 残業時間年間累計550H超え見込みの社員と上長にアラート配信と是正策の提出を指示し年間550H超え人数が減少年初に年間有休取得計画策定を指示。未取得の社員と上長に取得促進のメール配信し取得率上昇年間残業550H超え 2017年 14名(2.09%) →2020年 5名(0.67%)に減少

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	t取り組み Q50	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社パソナグループ

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種:サービス業

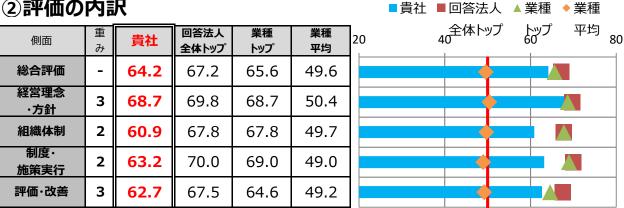
①健康経営度評価結果

1~50位 / 2869 社中 ■総合順位:

64.2 ↓1.2 (前回偏差値 65.4) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

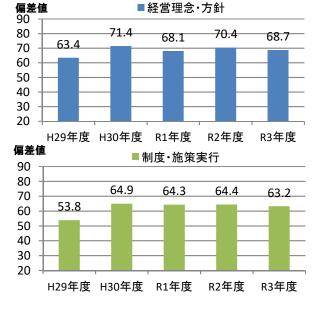
②評価の内訳

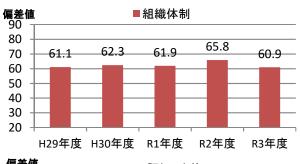


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	51~100位	51~100位	1~50位	1~50位
総合評価	59.4	64.9(↑ 5.5)	63.9(↓1.0)	65.4(↑ 1.5)	64.2(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 71.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 56.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 52.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 64.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 56.4 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 64.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 66.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 63.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	中長期的な企業価値向上 「社会の問題点を解決する」という企業理念を実現していくためには、社員一人一人が自身の能力・才能を 最大限発揮し、ソーシャルワークライフバランスを実現しながら働く事が重要である。 その為には、日々のパフォーマンス低下や疾病リスクの要因となりうる生活習慣の改善や、望まない離職を 防ぐための、育児や介護・治療との両立支援を重要課題と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	上記を解決する上での具体的な指標としては、独自のサーベイであるライフスタイル調査における、生活習慣要改善者割合(スコアBAD・NOTGOOD)を現状58.3%から50%を目指し、育児や介護・治療などによる休職からの復職率100%を目指す。その結果、パフォーマンスの向上(プレゼンティーズム・アブセンティーズム)や望まない離職が低減され、心身ともに健康で心豊かな生活の実現を期待している。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יויאיניוועאדר.			
媒体の種別	上記以外の文書・サイト		
	https://www.pasonagroup.co.jp/company/health.html		
URL			

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	기(년 중 중단)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	57.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	58.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		O
	課題のナーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	コロナ渦において、環境の変化や、見えない感染リスクにストレスを抱える社員が増え、保健師や人事相談窓口への相談件数が、従来の約2倍となった。一人暮らしや、介護・育児との両立をしながら働いている社員も多い為、働き方が多様化する今、社員一人一人が「自分の健康は自分で守る」ための知識を習得する事が重要だと考える。
検証	施策実施 結果	全社員向けのメンタルケア研修を2回実施。生配信で行い、セルフケアと大切な仲間のケア方法、セルフコンパッション・マインドフルネス瞑想をテーマに、社長と産業医からのメッセージ配信と相談窓口の周知も行った。
1	効果検証 結果	研修には全社員の9割となる3,300名が参加。アンケートでは、満足度が5段階中4または5を選んだ人が85%となり、セルフケアの重要性を多くの社員が再認識した。また、「会社が社員を大切にしてくれていると感じた」という声も多くよせられた。研修後、保健師等への相談件数が研修前の1.5倍に増加。早期キャッチアップに繋がり、対応できた結果、高ストレス者の割合が前年8.2%→7.6%に改善した。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効果検証②	課題の内容	平均年齢の上昇と共に、会社の有所見率が高止まりし、将来的な健康起因による休職・退職リスクを抱えている。また有所見者⇔基準範囲内の推移を見てみると、有所見者が改善する割合より、基準範囲内から有所見へと悪化する割合の方が高い。その為運動・食事などの生活習慣に関して、正しいリテラシーを身に着けると共に、仕事の中で健康作りに取り組みやすい環境整備が必要である。
	施策実施 結果	トレーナーや管理栄養士による生放送セミナーや健康eラーニングを実施。また運動不足解消を目的として、トレーナーによるオンラインエクササイズや独自のパソナ体操を作成し、朝礼や会議の場で実施。
	効果検証 結果	昨年度生活習慣の改善が必要であった1911名の内、61%に生活習慣の改善意識が見られ、47%は生活習慣スコアが改善した。またスコアが改善した社員は、他社員に比べプレゼンティーズムが-0.76%,アブセンティーズムが-0.42日改善した。また健康経営の取り組みに関して、「十分取り組めてる」と回答した割合は前年度から3.2%上昇し、健康経営の取り組みも進んだ結果となった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エス・エム・エス

英文名: SMS Co.,Ltd.

■加入保険者:東京広告業健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

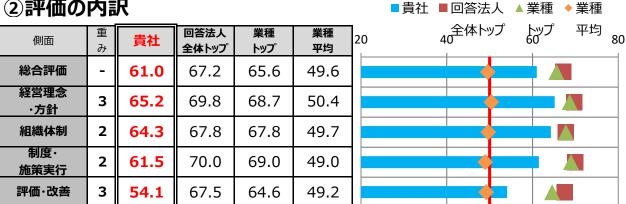
①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 2869 社中

■総合評価: 61.0 ↓2.4 (前回偏差値 63.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

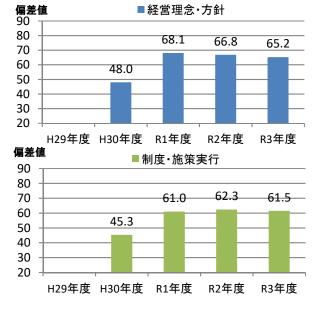
②評価の内訳

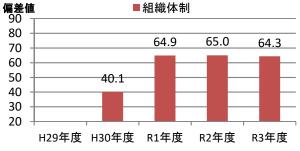


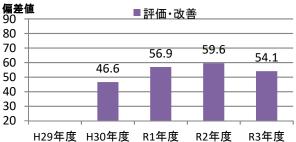
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201~1250位	101~150位	101~150位	301~350位
総合評価	-	45.3(-)	62.7(17.4)	63.4(↑ 0.7)	61.0(\(\pm 2.4 \)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 63.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 65.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 63.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 61.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.9 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 61.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 59.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 33.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	人材定着や採用力向上 当社グループのミッション実現には、人材の採用及び育成が非常に重要であり、多様で有能な人材の採用・ 定着は経営上の課題です。特に、当社グループの主力事業である国内のキャリア事業においては、事業者と 求職者との間に介在して適切な情報を伝達する役割を果たす優秀なキャリアパートナーの人材確保が、事業 拡大においてますます重要になっており、健康経営で解決したい経営上の課題と考えております。
健康経営の 実施により 期待する効果	健康経営の取り組みにより、従業員が心身ともに健康な状態で業務に従事することによって、人材が定着し、それを通じて採用競争力の向上につながるものと考えております。健康経営の取り組みが、当社の主力事業である国内のキャリア事業の拡大及び当社グループ全体の収益に大きく繋がっていくため、21年3月期を上回る増収増益を健康経営全体の目標としております。

[※]貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

יו זאלי נינוע <u>אדר</u> ו	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.bm-sms.co.jp/sustainability/employee-health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺	床 思 刀 块	貴社	業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	55.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	主点と巨くしている人にはいるになっていか人					
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防				
	課題の内容	当社従業員は、平均年齢が比較的若く、健康に対する意識が高まっておらず、結果として再検査受診率が高くないという課題があると考えております。 再検査受診率の向上が生活習慣病の早期発見・予防につながり、アブセンティーイズム及び離職率の低減に効果があるものと考えています。				
効果						
検証	施策実施 結果	再検査対象社員全員に定期的に受診勧奨を実施することで、再検査の必要性が理解され、受診率の向上という行動変更が得られました。				
1	効果検証 結果	精密検査受診率は2018年度35.6%であったが、2019年度は43.5%、2020年度は59.6%まで上昇しました。今年度は、再検査受診対象者への月1回の再検査受診勧奨・受診状況の確認を開始しており、意識の向上が高まっていると考えております。今後は再検査を受ける事の重要性や放置することによる疾病のリスクについての知識の提供を実施し、ヘルスリテラシーの向上を目指していきます。				
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保				
効 果	課題の内容	子育て世代の従業員が多く、ライフイベントと仕事の両立が重要な課題と考えております。育児休暇取得者数が男女ともに継続的に増加し、ライフイベントによる離職者の低減の効果が得られるような取り組みが必要と考えております。				
検証	施策実施 結果	全社員へ有給取得時の2時間休の導入、男性の育児休暇者向けの手引きの配布、育児休暇中社員向けコミュニケーションツールの導入、不妊治療との両立支援制度(通院休暇)の導入				
2	効果検証 結果	男性の育児休暇者向けの手引き、社内Chatbotツールへの掲載を実施した事で、社員からの問い合わせも増加し、男性の育児休業者9人/年から19人/年に増加しました。また育児休暇中社員向けのコミュニケーションツールを導入したことで、復職へのサポートも早期に開始出来ていると考えております。不妊治療による通院休暇使用実績も継続的に出ております。				

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
只在少心是一个	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社エスクリ

英文名: ESCRIT INC.

■加入保険者:東京織物健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

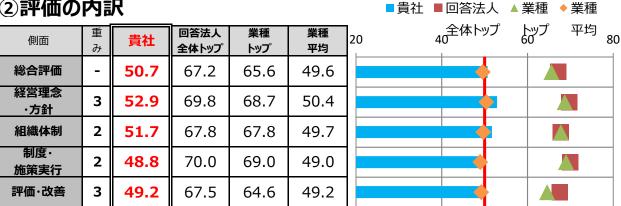
①健康経営度評価結果

1451~1500位 / 2869 社中 ■総合順位:

50.7 (前回偏差値 49.1) ■総合評価: **↑1.6**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

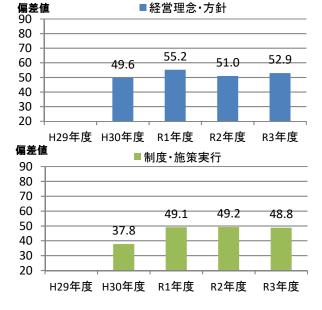
②評価の内訳

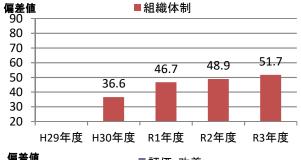


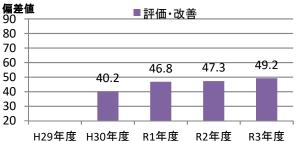
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1401~1450位	1251~1300位	1401~1450位	1451~1500位
総合評価	-	41.6(-)	49.8(↑8.2)	49.1(↓0.7)	50.7(↑ 1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 50.8 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 54.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 51.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 50.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 53.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 44.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 52.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 47.9 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 56.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 44.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 48.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 44.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	従業員の安全と健康の確保、快適な職場環境づくりが企業活動の基礎であると考えているため、従業員と会 社が一体となって、健康で長く働くことのできる環境の整備が課題です。
解決したい	性が、 体となりに、 庭原に良く 動くことのにき の境境の 歪幅が 赤起 にす。
経営上の課	
題	
	従業員が長く働き続けることができること、そして健康な従業員が増えていくことを期待しています。 健康の具体的な指標として、BMI適正値やストレスチェック、インブルエンザ受診率を注視しており、健康基盤を整えることを目指しています。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	1本人之 / J 大兵		業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	48.4	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	54.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	<u> </u>							
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防						
効	課題の内容	平均年齢が徐々に上がってきており、生活習慣病予備軍も増えてきていると感じています。そのため、スポーツイベントや健康習慣の改善により、あらかじめの予防を行いたい。						
	施策実施結果	健康イベントを継続して積極的に開催する。また、ヘルシーな食事の推奨や、健康意識の醸成を目指した研修等を計画している。						
1	効果検証 結果							
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応						
効	課題の内容	プレゼンティーズムの改善のため、その原因となりやすいメンタルケアを行っています。具体的には、ストレスチェックを活用し、数値の悪化が見られる社員に対して、上長や健康促進部門よりフォローをしています。						
	施策実施結果	ストレスチェックを有効に活用していく。ストレスチェックからの面談や相談フローの確立に加えて、勤務 や業務配慮まで仕組化を続けていく。						
(Z)	効果検証 結果							

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:綜合警備保障株式会社

英文名: SOHGO SECURITY SERVICES CO.,LTD.

■加入保険者:綜合警備保障健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 2869 社中

■総合評価: 54.2 (前回偏差値 54.6) $\downarrow 0.4$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

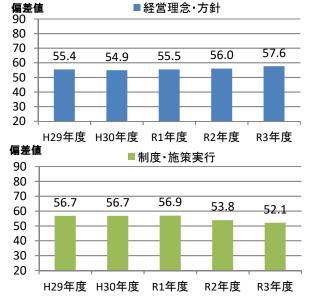
②評価の内訳

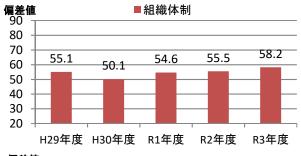


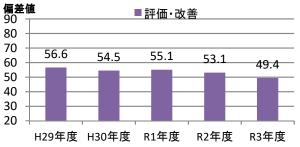
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301~350位	651~700位	801~850位	901~950位	1051~1100位
総合評価	56.0	54.4(↓1.6)	55.5(↑ 1.1)	54.6(↓0.9)	54.2(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 50.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 63.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.8 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 57.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 55.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 54.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 52.1 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 47.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 51.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 42.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
 健康経営で	警備会社は、今般の新型コロナウイルス感染症拡大のような状況下でも量・質ともに高いレベルのサービス 提供を期待されている。ノウハウを蓄積した社員がいかに健康で長く働いてもらうかが課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	社員の定着率の向上を期待している。具体的には、2024年3月末までに平均勤続年数を5%向上させることを 目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ידו אעי נינויואדם	
媒体の種別	統合報告書
	https://www.alsok.co.jp/company/society/pdf/csr/01_2020.pdf
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	M (業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.9	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	44.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		OF THE COUNTY COUNTY
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効 果	課題の内容	従業員の健康課題として、従業員の半数以上となる53.5%が肥満に該当し、27.7%が特定保健指導対象となっている点が挙げられる。他社平均と比較しても高い傾向が継続しているだけでなく、直近の社内調査の結果、40歳未満の若年層でも高い肥満該当率が確認された。生活習慣病予防のためにも全年代を対象とした肥満解消や生活習慣の改善が必要。
検証	施策実施 結果	2つの施策を健康保険組合と協同実施。(1)40歳未満健診結果の健保共有による全社的な健康度調査の実施(2)減量と生活習慣改善のためのWEB記録型キャンペーンを毎年秋と春に3ヶ月間実施。
	効果検証 結果	(1)データ収集・調査事業を開始。直近では40歳未満の75.3%を収集するに至る。(2)毎回2,500名程の参加者を集め、生活習慣改善イベントでは参加者の72.2%が減量達成、ウォーキングイベントでは3ヶ月間の平均歩数9,000歩超等の効果を得た。ただ、全体の肥満・特定保健指導該当率は1%程度の微増傾向であり、新型コロナウィルスによる運動不足等が原因として想定される。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効	課題の内容	当社社員の多数を占める現業(警備)部門は、慢性的な人員不足が発生しており、恒常的に有給休暇を取得することが困難な社員が一定数発生してしまう。
果		
証	施策実施 結果	予め時期を指定して原則9連休以上の長期休暇を取得できる「プラチナホリデー制度」を導入し、これまで 休暇を取得できなかった社員も長期休暇を取得できるよう施策を講じている。
2	効果検証 結果	昨年度実績としては、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、有給休暇取得率は「60.0%」から「53.1%」と低下したが、制度自体の利用率は増加している。また今期より有給休暇の早期申告制度である「パールホリデー制度」を導入し、さらに社員が有給休暇を取得しやすい環境の醸成を図る。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ルネサンス

英文名: RENAISSANCE INCORPORATED

■加入保険者:DIC健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **201~250位** / **2869 社中**

■総合評価: **61.6** ↑0.4 (前回偏差値 61.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

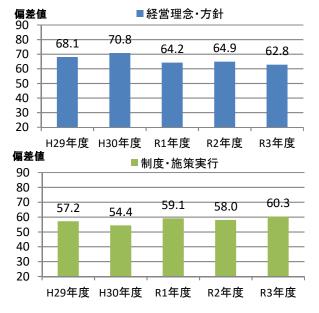


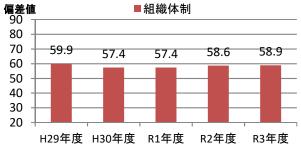


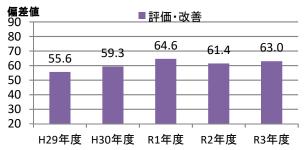
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	151~200位	151~200位	251~300位	201~250位
総合評価	60.7	60.9(↑ 0.2)	61.9(↑ 1.0)	61.2(\(\psi 0.7)	61.6(↑ 0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

				評価(係	扁差値)		•	業種平均		
側面	項目	対応Q番号	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	10 30	全体平均 50	70	90
経営理念	明文化· 社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.7				
·方針	情報開示・ 他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.6	72.9	71.1	50.2				
	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	51.0				
組織体制	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、 Q32	55.3	70.5	70.5	48.8				
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	50.4				
	目標設定、 健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、 Q40	58.1	67.5	66.2	48.5				
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、 Q45	64.1	66.0	66.0	49.6				
制度· 施策実行	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	48.9				
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、 Q63	61.1	71.1	71.1	49.8				
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、 Q57、Q58、Q59、Q60	58.0	72.5	69.5	48.6				
	健康診断・ストレス チェック	Q64、Q65、Q69	65.3	69.8	67.7	49.3				
評価改善	労働時間·休職	Q66、Q67、Q68	51.4	68.5	66.4	48.3				
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	Q70	60.6	64.5	63.2	49.8				

■ 回答法人全体トップ

業種トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	その他 ルネサンスの企業理念である「生きがい創造企業」を実現し、健康づくりを通じてお客様お一人おひとりの 生きがい創りに取り組むためには、従業員が、「心身共に健康のプロフェッショナル」であることを会社と して求め、自らの健康を維持向上させるとともに、仕事を通じて社会に貢献し生きがいをも追求すること を、健康経営宣言と企業行動指針を通じて社内の共通の価値観として位置付けている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の目標指標は下記の通り。 □従業員のエンゲージメントの向上 (EIS) □健康サポートアプリ「カロママプラス」従業員平均スコアの向上 □定期健康診断 要管理率の低下 □定期健康診断 要再検査、要精密検査、要医療者の再受診率の向上 □喫煙者0の実現 □顧客感動満足度 (CIS) の向上

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.s-renaissance.co.jp/csr/employee/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺		貴社	業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	53.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	60.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	これで回いてく	の共体的な肥素とどの効果
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	2018年度の健診結果に対する事後措置を見ると、多くの従業員が適切な受診行動が行われていない状況であった。健康経営宣言に定める「従業員が健康のプロフェッショナル」であるためには、健診結果に対しても、自らの力で適切な健康管理行動を求める必要がある。 ※2018年度健康診断の事後の受診率結果(目標100%) 精密検査受診率 28.7% 再検査受診率 17.0% 要医療受診率 21.5%
証	施策実施 結果	施策 (2019年度~) ①健診結果返却に併せ社長名で受診勧奨通知 ②受診完了報告のない従業員に対し個別フォロー 結果
1	効果検証 結果	受診率 (2018~2020年度推移) 精密検査: 28.7%→77.9%→38.9% 再検査: 17.0%→68.1%→31.9% 要医療: 21.5%→65.0%→29.7% ※2019年度は大幅に改善。2020年度はコロナ禍での医療機関側の健診実施が遅れたことで、年度内中での受診ができなかった。2018年度より改善はしているものの前比では結果を落とすこととなった。2021年度は十分な改善の見込み。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
証(2)	課題の内容	企業理念を実現するためには従業員が「心身共に健康のプロフェッショナル」であることが重要。しかし 2018年度は下記の喫煙率となっていた。就業上の喫煙環境の改善と共に自らの力で卒煙できている状態を目指す。 口喫煙率 [全体] 17.9% [雇用区分別] 社員 17.5% パート 18.5% 「役職別」 部長職以上 0.0%
	施策実施 結果	施策:5年後(2026年度)喫煙者「0」を掲げ就業規則を改定し喫煙ルールを徹底。特に受動喫煙防止を目的 就業上の完全禁煙を厳格化 実施結果:喫煙率の低下(2018年度17.9%⇒2020年度16.9%)
	効果検証 結果	2018年度⇒2020年度健診の喫煙率比較 ■喫煙率(全体)の低下: 17.9%⇒16.9% ■社員の喫煙率低下: 17.5%⇒13.0% ■パート/アルバイトの喫煙率低下: 18.5%⇒17.6% ■管理職の喫煙率低下: 11.6%⇒7.4% ■非管理職層の喫煙率低下: 18.4%⇒13.9% ■部長職以上の喫煙率0.0%の維持・継続

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:ディップ株式会社

英文名: dip Corporation

■加入保険者:関東ITYフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

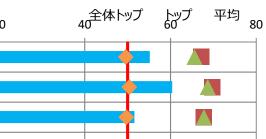
①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869 社中■総合評価: 55.2 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種



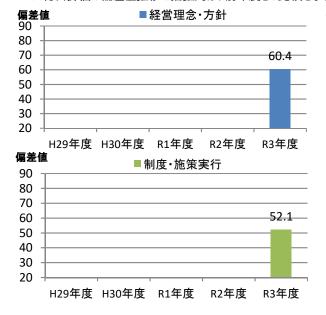
回答法人

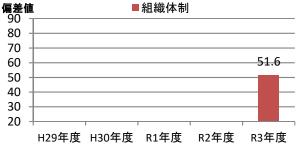
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

業種

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	901~950位
総合評価	-	-	-	-	55.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 57.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 52.9 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 49.3 実施体制 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 53.7 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36、Q37、Q38、Q39、 57.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 59.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 50.0 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 48.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 47.2 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 41.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

組織の活性化

	1213 4271 1215
健康経営で	当社は、20代社員が7割弱、30代まで合わせると9割を占める若い会社です。若い社員が中心の会社だからこ そ、健康意識や健康な生活習慣の意識を向上させ、活力あふれイキイキと働くことが、企業成長のカギとな
解決したい 経営上の課	ります。しかし、運動や食事の生活習慣のデータは若干悪化し、高ストレス者率は基準値より高くなってい ます。従業員の心と体を整え、生活習慣を改善していく仕組みづくりが必要と考えます。
題	
	従業員がイキイキと働いている状態を期待している。2025年までに、従業員のヘルスリテラシーを向上させ、ストレスチェック受診率は現在の90.1%から100%へ、高ストレス者率は18.8%→13.0%、結果としてESサーベイの仕事満足度は現在の3.2から4(5点満点)へ改善を目指していきたい。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1/2 1/2 1/2 1/2 1 1	
媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
	https://www.dip-net.co.jp/esg/society/S009
URL	

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	53.8	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	44.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効	課題の内容	・2019年ストレスチェック結果は、高ストレス者率が、17.2%と前年より1.5%改善しているものの、依然高い水準にあり、また休職者発生率は2019年度は2.64%で前年より0.16ポイント悪化した。 ・原因としては職務不適合があるが、直属の上司のメンタルリテラシーが低いことも上がられる。
証	施策実施 結果	①管理職に対するメンタルヘルス研修の実施 ②コロナ禍でリモートが増え、メンタル不調者が増加することを想定し、定期的なアンケートを3か月間実 施。アンケート結果から、不調者予備軍に対するケアを実施。
	効果検証 結果	・2020年ストレスチェックの結果は、高ストレス者比率が、18,8%と増加したものの、休職者発生率は2.60%と昨年と同水準だった。 ・アンケートは最大25.5%のメンタル不調の予兆ありの割合から、7月は23%に改善した。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
証 ②		再検者率は28.9%で、内40歳未満の比率は85%。しかし、年齢が若いこともあり、2次検診受診率が26.4%と非常に低い状況である。しかし、健康診断事後措置の仕組みが構築されておらず、早急に現状を把握し、仕組みを構築し、二次健康診断受診率を向上させ、40歳未満の要治療者率を下げる必要があった。
	施策実施 結果	再受検者に対して人事より2次検診受診促進の案内と受診報告をする仕組みを構築した。未受検者に電話で 受診勧奨を実施した。
	効果検証 結果	上記施策の結果、2次検診受診率は、2019年25.9%から2020年26.4%に微増した。今後は、2025年50%の目標を掲げ、社長より本人へ2次健康診断受診の受診の重要性の案内と受診報告や業務配慮の依頼を実施し、2次検診受診のための終業時間を認定すること等積極的な推進施策を実行していきたい。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	\circ
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	\circ
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社新日本科学

英文名: Shin Nippon Biomedical Laboratoris, Ltd

■加入保険者:東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **151~200位** / **2869 社中**

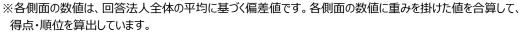
■総合評価: **62.2** ↓ 0.7 (前回偏差値 62.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳





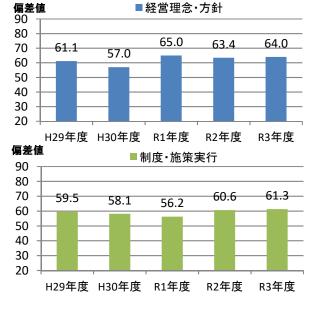


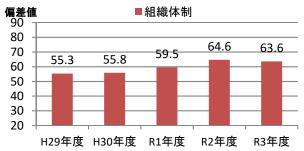
[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

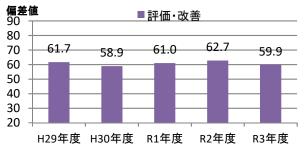
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	401~450位	251~300位	101~150位	151~200位
総合評価	59.6	57.5(↓2.1)	60.9(↑ 3.4)	62.9(↑ 2.0)	62.2(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

[※]総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 61.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 64.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 63.3 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 60.9 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 55.7 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 61.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 52.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりが効果的にパフォーマンスを発揮できるためには社員が幸せであることが不可欠と考り、「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」のスローガンを掲げ、社員が幸せであるためには解決したい 経営上の課題であり、健康経営を通じて実現を目指している。	
健康経営で り、「わたしも幸せ、あなたも幸せ、みんな幸せ」のスローガンを掲げ、社員が幸せであるためには解決したい 健康を守り抜く事が課題であり、健康経営を通じて実現を目指している。 経営上の課	
経営上の課	
題	
************************************	TO 0 /=
当社は2016年からストレスチェックを実施しており、2020年度の実施率は100%となっている。2019 CEOであり、医師でもある代表取締役社長自身が最高経営責任者(CHO)を兼務し、健康経営推進の目 (KPI) を作成した際に、12.0%であった高ストレス者比率を中長期で8.0%にすることを目標にした 年度の実績は8.6%であり、健康経営実施の成果の一つと考えている。	標値
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
▽黒井が健康収労府囲本O19 CO2 で同次した内容を転記しています。	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
	https://www.snbl.co.jp/about/healthmanagement/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	7 本地		業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	61.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		るが、これのでは、これの
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2009年から社内禁煙プログラムを構築し、支援を継続してきた結果、喫煙率21.1%が2018年度は13.2%まで低減していたが、2020年度には15.4%まで上昇し、禁煙達成者の再喫煙などが予測され、再度意識向上や環境整備に対して対策を講じることが必要であると感じた。
効		
証	施策実施結果	経営トップから全従業員へ禁煙勧奨のメッセージを発信し、敷地内全面禁煙の環境整備、喫煙者に対する禁煙支援プログラム提供、喫煙時間の制限(昼休みのみ)を行う事により、自ら禁煙に取り組む従業員が増加した。
1	効果検証 結果	定量的指標は、喫煙に関するアンケートを全従業員に実施し、2021年度のアンケート結果においては12.4%(前年度:15.4%)に減少しており、定性的な効果としては、喫煙場所や喫煙時間の制限により禁煙への取組のきっかけとなったという意見や、「禁煙意思がない」と回答した人が51名から33名に減少していたことからも施策に対する一定の効果があったと予測している。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
効	課題の内容	サンクスギフトというアプリを2019年に全社員に導入し、全社員が1日1枚のサンクスコイン(相手への感謝・尊敬のメッセージ付き)を贈呈し、感謝と尊敬のメッセージを贈り合う組織を目指しているが、未だ全社員が1日1枚贈り合う事が実現できていない事が課題であり、息を吸うように自然に従業員全員が毎日誰かに感謝・尊敬できる組織を醸成することが課題である。
果		
検証	施策実施 結果	経営トップ自ら発信して推進し、また全社員の顔写真掲載、人事評価反映や表彰制度、特別コイン(ゴールドメダルコイン)の新設等の施策・工夫によりコイン数が増加(年間+6,700枚)し、利用が活性化している。
2	効果検証 結果	その結果2020年10月~2021年9月の1年間で、感謝のメッセージが、合計18,074枚(対2019年 +6,700枚、160%)送付された。利用者の感謝と尊敬のマインドが醸成され、従業員間のコミュニケーションが促進した。感謝することで、ストレスや疲れが軽減され、感謝する方自身にとっても、心身共に良い効果があるという話をよく聞く。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ベネフィット・ワン

英文名: Benefit One Inc.

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種:サービス業

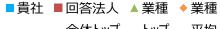
①健康経営度評価結果

■総合順位: 51~100位 / 2869 社中

■総合評価: **63.2** ↓1.4 (前回偏差値 64.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

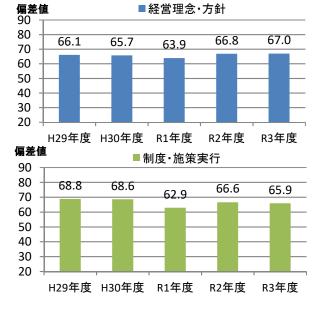


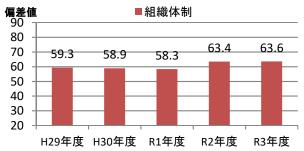
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40全体トップ トップ 平均 80
総合評価	-	63.2	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	67.0	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	63.6	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	65.9	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	57.3	67.5	64.6	49.2	

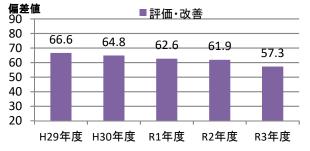
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1~50位	1~50位	151~200位	1~50位	51~100位
総合評価	65.7	65.0(\(\psi 0.7)	62.2(\(\pm 2.8 \)	64.6(↑ 2.4)	63.2(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 63.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 68.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 61.9 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 61.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 62.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 54.3 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 68.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 69.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 45.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	不健康や疾病による生産性低下の防止を経営上の課題としてあげております。
解決したい	
経営上の課	
題	
	当社の健康課題に対して、目標値の設定を行い、それぞれに対する取組を行うことで、健診受診率や喫煙率等を改善します。その結果、社員一人ひとりが健康に活き活きと活躍し、企業業績と生産性の向上に繋げます。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ייייי גייואאי גייואדרו						
媒体の種別	上記以外の文書・サイト					
	https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/kenkokeiei/					
URL						

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
	計型力規		業種平均		
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	57.4	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	69.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		切具体的な肥果CCの効果
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	2015年度の健診結果において、肥満者は全体の30%を占めるに至った。肥満及びメタボリックシンドロームは生活習慣病の主たる原因であり、かつ、わかりやすい指標であるため生活習慣病予防の指標として肥満者の減少を掲げ健康支援に取り組んでいる。
果	+1	特定保健指導の実施率を高めると共に対象外の人についても健診後指導等を行う。食事アプリ、フィットネ
	施策実施 結果	スクラブの利用促進等をはじめライフスタイルに合わせた体重減量への取組みが行える支援を提供してい る。
		健診結果における肥満者の割合 2015年度30.6% 2019年度24.0% 2020年度22.0%
	効果検証	
	結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
	施策実施	
証 ②	結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0	
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2	0	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社アウトソーシング

英文名: OUTSOURCING Inc.

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **2651~2700位** / **2869 社中**

■総合評価: **32.6** ↓2.1 (前回偏差値 34.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

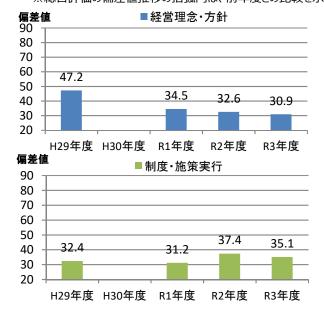


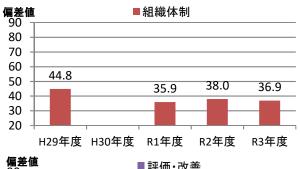
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20	40全体下	プ 6	ップ 平均 80 80
総合評価	-	32.6	67.2	65.6	49.6			•	
経営理念 ·方針	3	30.9	69.8	68.7	50.4				
組織体制	2	36.9	67.8	67.8	49.7			•	
制度・ 施策実行	2	35.1	70.0	69.0	49.0		•	•	
評価·改善	3	29.9	67.5	64.6	49.2			•	

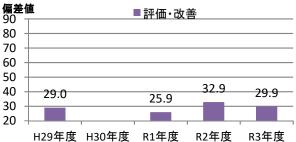
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051~1100位	-	2251~2300位	2301~2350位	2651~2700位
総合評価	38.6	-	31.5(-)	34.7(↑ 3.2)	32.6(↓2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

					扁差値)		•	業種平均	3	
側面	項目	対応Q番号	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	10 3	- 全体平均 30 50	70	90
経営理念	明文化・ 社内浸透	Q17、Q18	27.2	64.0	64.0	50.7		•		
・方針	情報開示・ 他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	35.3	72.9	71.1	50.2		•		
	経営層の関与	Q25、Q26	30.2	60.6	60.6	51.0				
組織体制	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、 Q32	37.1	70.5	70.5	48.8				
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	50.4		—		
	目標設定、 健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、 Q40	40.9	67.5	66.2	48.5				
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、 Q45	33.6	66.0	66.0	49.6				
制度· 施策実行	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	48.9				
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、 Q63	30.0	71.1	71.1	49.8				
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、 Q57、Q58、Q59、Q60	36.7	72.5	69.5	48.6				
	健康診断・ストレス チェック	Q64、Q65、Q69	32.5	69.8	67.7	49.3		•		
評価改善	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.6	68.5	66.4	48.3				
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	63.2	49.8				

■ 回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	-
健康経営の実施により期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

••	2 1 1/1/10 2 2 2/2/2/1	
	媒体の種別	-
	URL	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	30.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	39.4	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	34.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	-
効	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	_
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	-
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	-
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	-
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	-
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	_
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ディー・エヌ・エー

英文名: DeNA Co., Ltd

■加入保険者:関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

101~150位 / 2869 社中 ■総合順位:

62.8 (前回偏差値 64.2) ■総合評価: ↓1.4

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

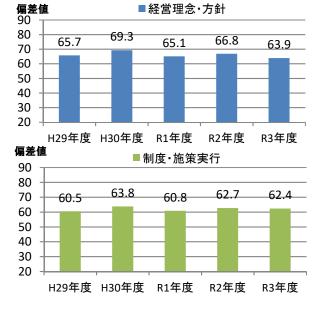


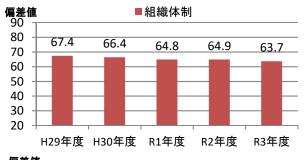
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51~100位	1~50位	51~100位	51~100位	101~150位
総合評価	63.8	66.0(↑ 2.2)	63.5(↓2.5)	64.2(↑ 0.7)	62.8(\ 1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

[※]総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 71.1 Q19, Q20, Q22, Q23 62.7 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 63.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 54.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 58.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 69.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 62.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 53.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 61.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

角	建康経営で 昇決したい 異営上の課	組織の活性化 ・オフィスワークからリモートワーク主体(9割)の働き方へシフトにし、中長期でのエンゲージメントや 組織力の低下が懸念される。 ・個人の働きやすさ・生産性・満足度はいずれも高いが、チーム・組織としての働きやすさ、生産性・満足度は中長期的なリスクの懸念や課題あり。 ・リモートワーク下で新たに発生した自宅の作業環境の問題や悪化リスクを孕んだ心身の健康課題によるパ
位	建康経営の	フォーマンス低下に迅速に対処する必要がある。 健康経営の実施により ・共通テーマである「健康」に関する施策を通して、リモートワーク下で縮小、閉じがちな社員間のコミュニケーションを促進・活性化 ・オフィスワーク時代に培ってきた、食事、睡眠、運動、メンタル等の健康リテラシーを社員一人ひとりがより一層認知・セルフケアスキルを向上させることにより、心身健やかな状態で高いパフォーマンスを発揮結果として、組織活性化を実現すること

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://csr.dena.com/cho-office/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

来早	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	60.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	69.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		る共体的な肥泉にも効果
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	定期実施しているアンケートから、ストレス状態「ストレスを感じている」5割、「ストレス状態「ストレスを感じている」5割、「ストレスを発散できていない」3割また生産性発揮割合50%以下と自己評価が低い層 1割について分析を行ったところ、メンタル、コミュニケーションに関する設問の回答もネガティブで課題が大きいことが判明。さらなる生産性低下やメンタルヘルス不調によるアブセンティズムへ悪化させないための対処が必要である。
証	施策実施 結果	コミュニケーションやメンタル面の支援策を実施 ・該当者ヒアリング ・専属心理カウンセラーの雑談カフェを定期開催。業務中参加を許可 ・ストレス緩和とパフォーマンスUPのためのセルフコンパッション講座実施
1	効果検証 結果	課題の根拠となったアンケートでの比較検証は、現在実施準備中であるが、各施策に20~40名が参加。 事後アンケートではいずれも9割以上が「今後の生活に役に立った」「身近な人におすすめしたい」と回 答。 参加者がメンタルのセルフケア方法を身につけることで、日常のストレス緩和、不調の発生予防へ繋がることが期待される。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効果検証②	課題の内容	社内でリモートワークに関するアンケートをとったところ、作業環境の問題と併せて肩こりや腰痛の悪化が見られた。 ●腰痛により仕事に影響がある 4割 → 5割へ増加長時間作業に適さないデスクやチェアでの作業と、1日ほとんど移動する機会がなく座ったままの姿勢であることが主な原因と考えられた。 症状悪化やストレスに伴う生産性低下の影響が大きく懸念され、早急な改善が必要である。
	施策実施 結果	環境整備とセルフケア両面で施策実施 ・リモート手当支給と希望者ヘチェアを自宅配送。正しい座り方同封 ・理学療法士の出張ストレッチ講座・社内SNSで喚起 ・Zoomヨガ(2020年4月〜毎週木曜昼実施)
	効果検証 結果	課題の根拠となったアンケートでの比較効果検証は、現在実施準備中であるが、オフィスチェアの自宅配送利用者を対象としたアンケートでは、「快適になった 77%」「腰痛が減った 43%」「作業効率があがった 30%」と回答があった。また、理学療法士のストレッチ講座参加者のアンケートでは、今後セルフケアを実践したいという人が90%以上おり、セルフケアによる予防、改善効果が中長期で期待される。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社プレステージ・インターナショナル

英文名: Prestige International Inc.

■加入保険者:関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

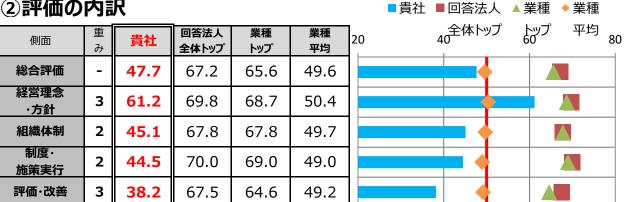
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1801~1850位 / 2869 社中

■総合評価: 47.7 (前回偏差値 40.8) **↑6.9**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

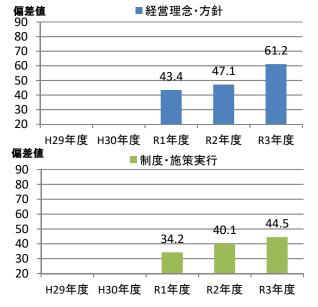
②評価の内訳

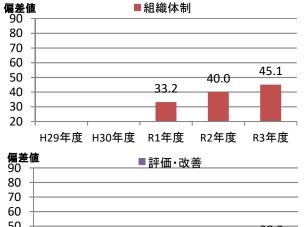


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2051~2100位	2051~2100位	1801~1850位
総合評価	-	-	36.5(-)	40.8(↑ 4.3)	47.7(↑ 6.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 58.9 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 62.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 50.8 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 37.5 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 54.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 49.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 40.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 43.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 44.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 46.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 30.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 53.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 46.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で	従業員のパフォーマンス向上
解決したい	弊社では「人でしかできないサービス提供」を事業としており、従業員が長く勤めることができ、心身とも
経営上の課	に生き生きと仕事ができる職場づくりが、大きなテーマであると考える。事業成長のためには、高品質な
題	サービスの提供を通し顧客満足度の向上が重要課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の多くは20代~40代と病気に対する意識・行動が低い世代であり、将来的な離職やアブセンティーズムを回避すべく、未病対策として2023年度までに従業員のBMI普通体重者割合を60.1%→65%を目指す。また女性従業員が7割以上という状況のもと、貧血を抱える従業員も多い。貧血者割合も14.2%→10.4%を目指し、プレゼンティーズム回避を通し最適なパフォーマンスで従事できると期待する。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1 1 1 1 2 1 3 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1						
媒体の種別	▶の種別 自社サイトのESGについての独立したページ					
	https://www.prestigein-esg.jp/health/					
URL						

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	対心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防		48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.8	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		目では見えないメンタル面でのサポートも早期に実現できるよう、抱えているストレスの正確な把握と、適 切なフォローアップを早期に実施する事を課題とした。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	施策(チェック目的の周知、受検状況に応じた実施期間の調整、リマインド等)を実施し、受検率が93.7%から95.0%に向上した。結果、高ストレス者を正確に把握することができ、フォローアップが実現できた。
1		ストレスの正確な把握と適切なフォローアップに加え、自身の健康状態を把握することでの健康への意識向 上にもつながった。また、産業医等、専門機関によるデータ活用方法等についても検討を進めていく。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		自身の健康状態を把握することで健康への意識醸成と疾病発生予防策の早期実施を課題とした。
効	課題の内容	
果検	—————— 施策実施	受診率が97.1%(2019年度)➡99.4%(2020年度)に向上しました。
証	結果	
	効果検証 結果	今後も自身の健康状態を把握すべく、健康診断が受診しやすい仕組みづくりや、受診漏れがないよう未受診者への呼びかけ等を行います。またシナジー効果として、婦人科検診の受診率向上に向けた取り組みも実施します。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社イオンファンタジー

英文名: AEON Fantasy Co.,LTD.

■加入保険者:イオン健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

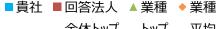
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 2869 社中

■総合評価: **50.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

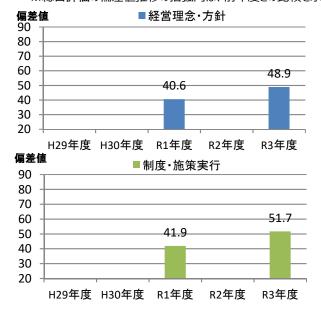


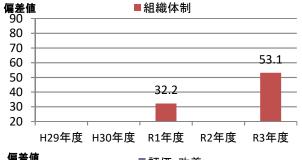
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20
総合評価	-	50.7	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	48.9	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	53.1	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	51.7	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	50.1	67.5	64.6	49.2	

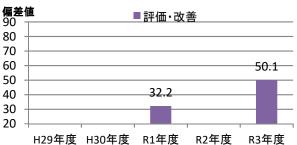
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2051~2100位	-	1501~1550位
総合評価	-	-	36.7(-)	-	50.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 48.6 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 49.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 47.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 57.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 49.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 38.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 54.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 39.4 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 61.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 55.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 41.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	高いパフォーマンスを発揮できる従業員とその家族が、健康で永く働いてもらうことの実現が企業活動を推
解決したい	進する上での課題と認識している。
経営上の課	
題	
	 従業員とその家族が永く働き続けたい会社であると感じられることを期待している。平均勤続年数の更なる
	伸長はもちろん、離職率の改善も目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11 2 1 12/12/2 3/2/2/11	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.fantasy.co.jp/company/diversity/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛与			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	53.8	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		- WYCH - 1-000001CC C-97/007C
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染拡大が続く中で、インフルエンザの発症は従業員とその家族の健康を考える上で 大きな課題と認識し取組みを実施した。
効果		
検証	施策実施 結果	労働組合との協議の上、インフルエンザ予防接種の費用を全額負担をすることを実施。また、集団接種会場の早期アナウンスも実施した。
1		インフルエンザ予防接種者が、前年度 664名に対し、今年度 2766名と大幅な改善が見られた。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の喫煙率の高さは以前から課題として認識しており、喫煙による疾病リスクを勘案し特に今年度は重点的に取組みを実施した。例年通りの取組みでは大きな効果が見込めないことから、踏み込んだ施策を実施した。
効果		
検証	施策実施 結果	安全衛生委員会でも実施内容を議論し、卒煙セミナーの費用負担、就業中の喫煙禁止などの効果が高く表れたと認識している。また、アナウンスに関しも例年以上に実施した。
2		実施前の喫煙率 27.3%から、実施後 25.2%と例年以上の結果がみられた。
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: H.U.グループホールディングス株式会社

英文名: H.U. Group Holdings, Inc.

■加入保険者:H.U.グループ健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

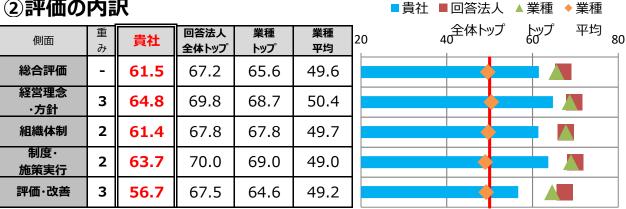
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.5 ↑3.2 (前回偏差値 58.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

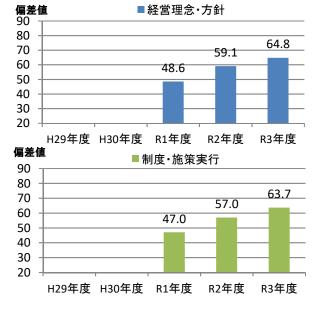
②評価の内訳

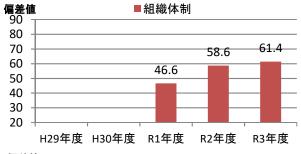


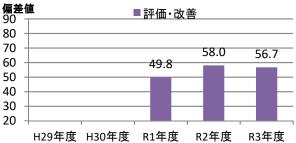
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401~1450位	551~600位	251~300位
総合評価	-	-	48.2(-)	58.3(10.1)	61.5(↑ 3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 71.1 Q19, Q20, Q22, Q23 65.4 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 59.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 52.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 65.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 68.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 62.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 49.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のフィジカル、メンタルを起因とした長欠・休職、また長欠・休職に至らずともこれらを起因とした パフォーマンスの低下は、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の 実施により 期待する効果	健康経営に各種施策を推進していくことで、アブセンティーズムを低減し、プレゼンティーイズムを解消し、結果として、従業員のパフォーマンスを向上させることを目標とする。尚、具体的な指標としては、現在アブセンティーズム3.2日、プレゼンティーイズム83.5%を、アブセンティーズム2.5日未満、プレゼンティーイズム86%以上への改善を目指す。

11	111766 COUNTY	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		https://www.hugp.com/csr/health.html
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.8	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

$\overline{}$		の大きないのでは、
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
		自社の健康経営ポータルサイトへの従業員からの意見などにより喫煙による喫煙者本人への悪影響、他の従業員に対する受動喫煙の問題が浮き彫りになった
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	就業中の社内全面禁煙、喫煙率を下げることを目的とした保健指導強化、禁煙補助剤の無償・購入費支給、 禁煙・禁煙継続を促すアプリを会社貸与スマートフォンにインストール、禁煙・禁煙継続を促す社内イベン トを実施
1		本年度の非喫煙率は78.6%となり、各施策や就業内完全禁煙の実施により昨年より1.64%(一昨年より 5.64%)引き上げることになった。
	効果検証 結果	
		生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
		H.U.グループ健康保険組合との協議から医療費増加の観点より重症化するリスクが高い従業員(生活習慣病 重症者)への重点的な対応が必要となった
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	健保とのコラボによるICT端末による面談や電話指導、生活習慣病の予防・重症化予防プログラム(医療機関での入院)を実施。抽出対象は糖尿病、高血圧症、脂質異常症。
2	効果検証	医療機関への入院などの重症化予防プログラムは対象者271名を抽出し、参加呼び掛けに応じた50名が参加し、実際に意識や数値も改善される結果となった
	結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: オリジナル設計株式会社

英文名:

■加入保険者:測量地質健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

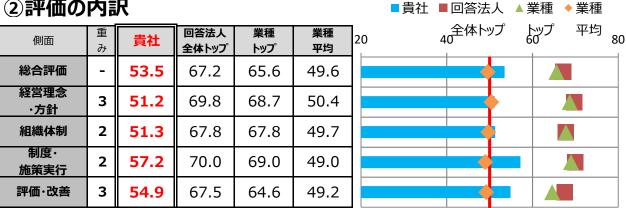
①健康経営度評価結果

1101~1150位 / 2869 社中 ■総合順位:

53.5 $\downarrow 0.2$ (前回偏差値 53.7) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

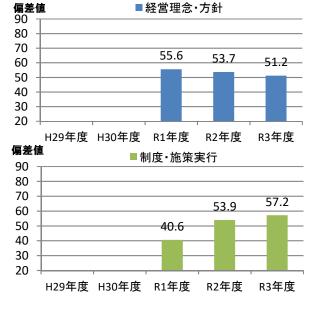
②評価の内訳

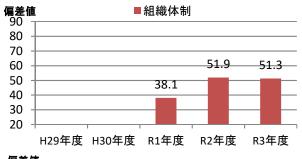


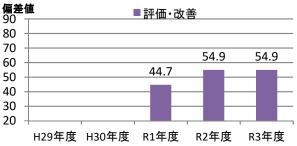
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551~1600位	1001~1050位	1101~1150位
総合評価	-	-	45.8(-)	53.7(↑ 7.9)	53.5(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.0 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 49.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 48.1 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 51.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 62.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 54.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.6 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 60.2 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 55.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 53.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 53.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	人材定着や採用力向上 事業の継続・発展に向けて、創業以来培ってきた技術を継承するためにも、新卒・中途採用問わず、有能な 社員の採用と長く働き続けてもらうことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	5年後の正社員の平均勤続年数を15年へ改善、産休育休復帰後の就業継続率の90%以上を維持していくことを期待している。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואאי נינוע <u>אדר</u> ו	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	http://www.oec-solution.co.jp/1keiei/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	63.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		る共体的な肥泉とどの対象
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		毎年若干名だが不調を訴える社員がいる
	悪既る古南	
	課題の内容	
効		
果	+ <i>-</i> //	メンター制度、有休取得奨励、産業医面談、無料でカウンセリングが受診できる制度
	施策実施	
	結果	
1		2021年度はメンタルヘルス不調による休職者は全社員の1%未満である。また、時短勤務や定期的な面談実
		施など復職者支援制度を活用した結果、休職から復職できた社員1名がいる。
	効果検証	
	結果	
	11111	
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		コロナ禍による影響などにより、コミュニケーションが不足し、一部の社員に負荷がかかっているため、作
		業量の平準化が課題となっている。
	課題の内容	
☆ ₩		
効		
果	+	┃ ┃フリーアドレス導入、Web会議システムの構築によりコミュニケーション強化が施された結果、情報共有が┃
検	施策実施	フリーアドレス導入、Web会議システムの構築によりコミュニケーション強化が施された結果、情報共有が 進み、仕事の協力体制が強化しつつある。
検 証	施策実施 結果	
検		
検 証		進み、仕事の協力体制が強化しつつある。
検 証	結果	進み、仕事の協力体制が強化しつつある。
検 証	結果 	進み、仕事の協力体制が強化しつつある。
検 証	結果	進み、仕事の協力体制が強化しつつある。
検 証	結果 	進み、仕事の協力体制が強化しつつある。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ダスキン

英文名: DUSKIN CO.,LTD.

■加入保険者:ダスキン健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

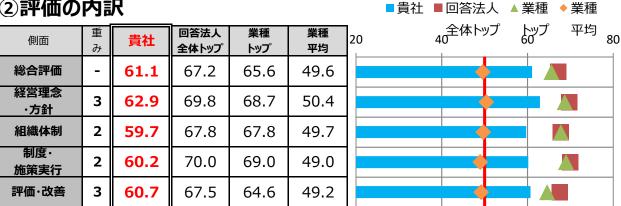
①健康経営度評価結果

251~300位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: 61.1 (前回偏差値 56.0) **↑5.1**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

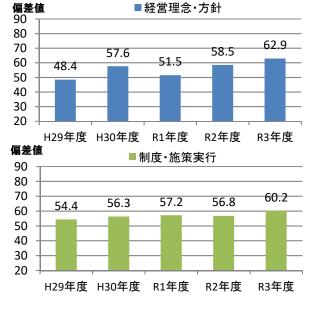
②評価の内訳

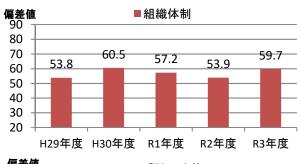


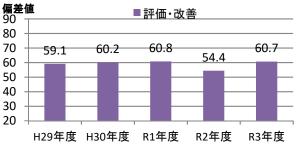
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451~500位	351~400位	651~700位	801~850位	251~300位
総合評価	53.4	58.3(↑ 4.9)	56.6(↓1.7)	56.0(\ 0.6)	61.1(↑5.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 58.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 65.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 60.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 58.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 59.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 56.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 61.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 59.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス 59.6 Q64、Q65、Q69 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 59.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	=, · · · · · · · · · · · · · · · · ·
	従業員のパフォーマンス向上
四亩级兴云	多様な従業員(働きさん)の個性を輝かせていく会社にする為には、従業員(働きさん)も会社も持続的成
健康経営で	長をする事で1人1人が健康でいきいきと働き、地域社会に貢献出来る企業を目指す。
解決したい	
経営上の課	
題	
健康経営の 実施により 期待する効果	心身共に健康を維持とヘルスリテラシーの向上を会社・労働組合・健保の三位一体で取組む。①会社は勤怠システムの導入で有給消化率60%・勤務間インターバル違反者数1%の死守、②労働組合は日本健康マスター認定取得費用援助、ウォーキングイベントの独自入賞制度で参加率アップ、③健保は健康支援システムの活用と、受診勧奨等を進め、定期健診受診率100%・二次健診受診率70%、特定保健指導申込率50%を目指す。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

CUNINT	1/2/2/	
媒体の	種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
		https://www.duskin.co.jp/sus/person/health/
UR	RL.	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	62.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		る共体的な肥束とどの効果
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効	課題の内容	総実労働時間をより適正化する事で、ワークライフバランスを確立して、メリハリのある生活習慣をより実 現させる為の取組みが必要である。
果		
検証	施策実施 結果	長時間労働の削減・36協定の遵守・年次有給休暇の計画的な取得をする為に、年間付与数の年次有給休暇消化率60%とし、勤務間インターバル遵守を行った。
1		長時間労働の削減で前年比100%以下となり、36協定の協定違反は0%、年次有給休暇取得率69.4%、勤務間インターバル違反者数は2019年129人から2020年は60人と半減した。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効	課題の内容	弊社としては、本社勤務の方の喫煙率が高いので、これを低下する為には、喫煙時間と喫煙場所の限定した 喫煙方法の改善が必要である。
果		
検 証	施策実施 結果	勤務時間中、事業所内外を全て禁煙とした。
2	効果検証	結果、喫煙率が2019年度の26.7%から2020年度は25.6%と1%低下した。
	郊果快証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: リゾートトラスト株式会社

英文名: Resorttrust, Inc.

■加入保険者:リゾートトラスト健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869 社中

■総合評価: 56.3 (前回偏差値 57.9) ↓1.6

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

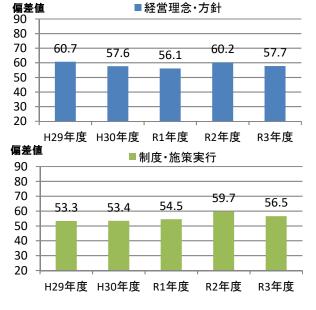
②評価の内訳

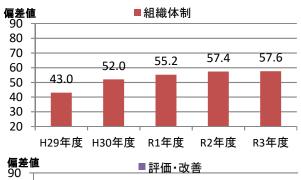


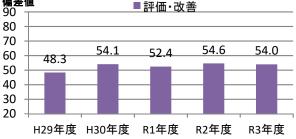
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501~550位	651~700位	851~900位	601~650位	801~850位
総合評価	52.5	54.5(↑ 2.0)	54.5(↑ 0.0)	57.9(↑ 3.4)	56.3(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 55.2 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 59.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 56.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 58.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 56.4 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 58.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 55.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 51.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

. 417		
		人材定着や採用力向上
	健康経営で	離職率の高い業種であり、採用競争がますます激化している昨今、人材の獲得と定着が求められている。当
		社事業の継続および拡大には「人財」育成が欠かせないものであり、その前提としての人員確保が喫緊の課
	/3+//(0/20.	題となっている。
	経営上の課	
	題	
		『誰もが、いきいきと、働き続けられる会社』をスローガンとして、その実現に取り組むことで、採用力の 強化や定着率および従業員満足度の向上を期待している。具体的な指標としては、「年次有給休暇取得率: 50%以上」「男性育児休業取得率:50%以上」「育休復帰率:100%」を掲げている。
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
	,,,,,,,	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

2 1 1 1 1 1 2 1 2 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.resorttrust.co.jp/csr/social/workplace.html#anchor_3
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	62.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		· OF IT I OUR RECEDIAL
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社員喫煙率(取組み開始当時:37.0%)が全国一般(27.8%)および厚労省推奨値(12.0%)と比べて高い傾向にあった。健康経営と健康事業展開を行う当社にとっては「健康増進の要として対策を打つことが不可欠」という課題感の下、2016年度より本格的な取組みを開始した。2020年4月に「社内喫煙所廃止」と「就業中喫煙禁止」という明確な会社姿勢を示す施策を実行した。
-	施策実施	社員の禁煙を支援する「禁煙プログラム」に累計64名が参加。また意識啓発策として、喫煙に関するテーマ を衛生委員会の全社議題で1回、各種社内報で3回の計4回取り上げた。
1 -	結果	
	効果検証 結果	2018年度から下げ止まっていた社員喫煙率 (2016年:34.7%、2017年:32.0%、2018年:32.6%、2019年度:31.0%) が、大規模施策の効果で2020年度は26.1%まで低下した。喫煙に関する社内アンケートでは、施策に対する肯定回答が88.4%、喫煙者の禁煙意思が76.2%という結果になった。今後はより実効的な支援策を実行し、禁煙対策を打っていく必要がある。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	サービス業に共通する長時間労働や少ない休日といった就業環境において、ロイヤリティ低下や高い離職率という問題が発生していた。そのため当社はそれらを一般大手企業並まで改善し、社員が健康に働き続けられる会社に変わるという課題を設定した。その取組みによって期待される効果として、採用カアップや適切な人員確保と人財育成が叶うことで、一人ひとりのワークライフバランスを整えられると考えた。
検 証	施策実施 結果	2017年〜2020年度にかけて、段階的に年間所定労働時間数の削減(2,085 h→1,920 h)と年間休日の増加 (105日→120日)を実施。また有給休暇取得を支援するため「時間単位有給休暇」を新設。
2	効果検証 結果	2020年度は、離職率が10.2%(前年比+0.2%)と横ばいだったが、勤続年数は8.8年(前年比+0.2%)となり、2016年度以降継続して向上しており、長く当社で働く人が増えている。一方で毎年の従業員満足度調査では、「体力面の辛さ」が2.97ポイント(前年比+0.2ポイント)と悪化しており、従来より限られた時間内での効果・効率的な業務遂行に向けた働き方改革には改善の余地が残されている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ビー・エム・エル

英文名: BML, INC.

■加入保険者:東京都医業健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 2869 社中

58.5 (前回偏差値 54.1) ■総合評価: **↑4.4**

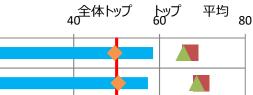
回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳

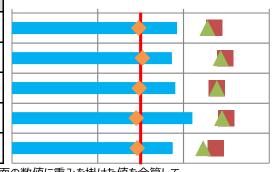
側面



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種



貴社

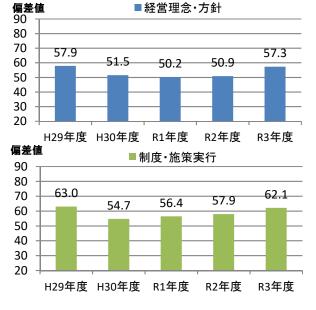


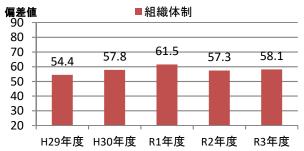
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

業種

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	601~650位	751~800位	951~1000位	601~650位
総合評価	59.1	54.6(\ 4.5)	55.6(↑ 1.0)	54.1(↓1.5)	58.5(↑ 4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 54.5 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 59.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 58.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 54.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 60.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 59.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 61.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

中長期的な企業価値向上 中核人材の多様性の確保が事業活動を推進する上での大きな課題となっている。 健康経営で				
経営上の課				
題				
	 従業員が長く働きたいと感じられることを期待している。			
	健康経営を推進し、誰もが長く働ける環境とする事で企業価値が向上する。			
健康経営の				
実施により				
期待する効果				

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ואאיניטואדרוו				
媒体の種別	上記以外の文書・サイト			
	http://www.bml.co.jp/corporate/Helthcare-Announce.html			
URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	66.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		る条件では個界ででの対象
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効	課題の内容	管理職の長時間労働。 一般職員の労務管理徹底に伴い、管理職の労働時間が増加。 2017年度は管理職全体の平均が約60時間となっている。
証	施策実施 結果	長時間労働の管理職への指導を実施し、2020年度は活動を開始した2017年度より大幅な減少となった。
1	効果検証 結果	毎月、就業管理システムによる管理職の労働時間状況を検証し、長時間労働の管理職への指導等実施し、 2020年度は活動を開始した2017年度より大幅な減少となった。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
2	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社東京個別指導学院

英文名: Tokyo Individualized Educational Institute, Inc.

■加入保険者:ベネッセグループ健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 2869 社中

■総合評価: **53.9** ↓1.8 (前回偏差値 55.7)

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳





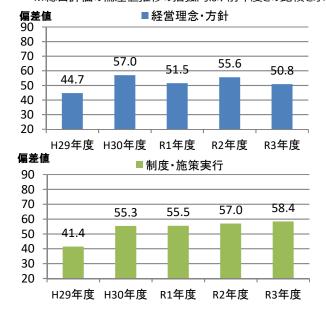
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

業種

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851~900位	551~600位	951~1000位	801~850位	1101~1150位
総合評価	44.0	55.4(11.4)	53.4(↓2.0)	55.7(↑ 2.3)	53.9(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

[※]総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 58.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 44.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 53.3 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 60.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 54.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 60.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 54.3 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 56.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 60.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 43.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	中長期的な企業価値向上 ホスピタリティ経営を推進する当社にとって、「人の活力」は事業成長の源泉であり、従業員が長期にわたり能力を発揮し続け高い活力を維持するためには、心身の健康維持向上が重要である。そのために会社は従業員が健康維持しやすい就労環境を整え、また従業員へ健康維持が大切であると意識させ、同時に健康に関する知識の向上を図ることを課題とする。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康意識と知識が向上する結果、各々の健康や活力が維持されることで企業の価値向上へつながることを期待している。そのために具体的には健康診断受診後の精密検査受診率が2020年度は45%と低いため、80%を目指し受診及び治療を促す。また特定保健指導についても25.9%(2019年度)と低いため受診勧奨を積極的に行う。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	
媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
	https://www.tkg-jp.com/sdgs/case/detail.html?id=3799
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問
田勺	床 退 刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の政司
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	58.9	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
効の	課題の内容	職場復帰をするが、復職後しばらくして再度体調不良になる従業員が少なからず存在する。また休職前と同様のパフォーマンスに回復するまでには時間がかかり、フォローする上司にも負荷がかかることがわかっている。従業員の不足は事業成長に直接影響するため、休職者が復職した後の就業と治療の両立は経営課題の一つであると捉えている。
証	施策実施 結果	産業医と連携して復職前のリワークプログラム利用を推奨。また医療機関と人事部が連携してリワークの実施内容や復職後の勤務について共有をし、復職に役立てた。復職時には再発防止に向けて人事部との面談を 実施。
	効果検証 結果	休職者数の減少はまだ見られていないが、復職前にリワークを利用してからの復職とすることで、復職数が3名→7名へと増加している。また、その後再度体調不良になったり、退職となった方が5名→2名へと減少結果を確認している。また、従業員に経年アンケートを取る中で、「職場では仕事と健康について、配慮がなされている」という問いに対して、2018年53%→19年57.6%→20年63.7%と上昇結果が出ている。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社サイバーエージェント

英文名: CyberAgent, Inc.

■加入保険者:関東ITYフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **2401~2450位** / **2869 社中**

■総合評価: 40.0 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



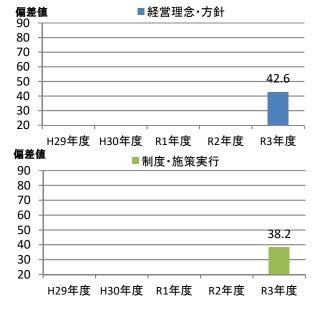
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20
総合評価	-	40.0	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	42.6	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	42.5	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	38.2	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	36.9	67.5	64.6	49.2	

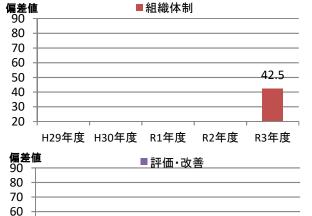
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	40.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

36.9

R3年度

50

40

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 45.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 40.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 54.8 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 41.9 組織体制 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 39.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 44.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 37.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 37.3 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 33.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 42.6 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 48.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 38.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 26.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
7± = 47 24 -	産業医面談等で睡眠障害を訴える社員が多く見られ、慢性的な睡眠不足や寝つき、中途覚醒の改善など睡眠
健康経営で	の質向上が大きな課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	産業医面談時の睡眠外来の積極的受診勧奨や、睡眠セミナーの実施、仮眠制度の確立など睡眠障害につてア
	プローチすることにより、社員全体のパフォーマンス向上を目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.cyberagent.co.jp/way/info/detail/id=24630
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
田勺	床熄刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	43.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	-
効果検証	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果検証②	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	_
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 楽天グループ株式会社

英文名: Rakuten Group Inc

■加入保険者:楽天健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 2869 社中

■総合評価: 60.9 ↑6.2 (前回偏差値 54.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



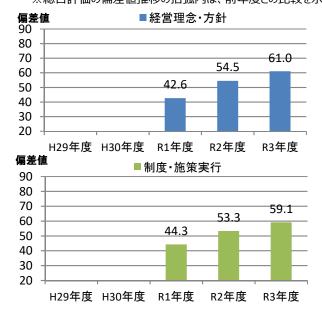


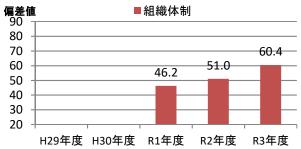
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

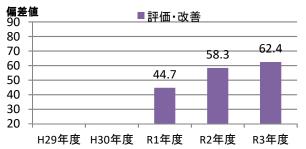
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651~1700位	901~950位	301~350位
総合評価	-	-	44.3(-)	54.7(10.4)	60.9(↑ 6.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 58.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 55.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 58.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 46.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 54.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 67.2 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 60.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 64.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 51.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	流動性の激しい業種において、より優れたパフォーマンスを上げられる従業員の離職率の低減が、人事面で の大きな課題である。
解決したい	WALL COME CONTROL CONT
経営上の課	
題	
	社内従業員の健康推進活動を行い、より働きやすい組織風土の醸成や職場環境の提供を行う事で、従業員の 健康向上とエンゲージメントの向上を図る。具体的な指標としては、離職率10%維持を目標にします。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

		KND-2 WILL				
I	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言				
		https://corp.rakuten.co.jp/sustainability/employees/				
	URL					

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	60.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	65.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		OF IT ISINERC COMM
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
	課題の内容	安心・安全な職場環境づくりの一環として、社内従業員のコロナ感染対策を強化し、社内クラスター発生率を0にする。また、社内従業員およびその家族のコロナ感染予防を徹底し、安心して出社できる環境を提供するためにも、コロナワクチン接種率を100%にする。
効		
果		┃ ┃従業員にPCR検査を無料提供。従業員及びその家族、取引先や地域の方々にも職域ワクチン接種を解放。運
証	施策実施 結果	世来員にFOR検査を無料提供。従来員及びその家族、取引元や地域の方々にも職域プラテン接種を解放。建 営ガイドラインを設け、工程を仕組化。楽天本社含めた4つの会場で、各会場一日5000人接種を可能とし た。
1	効果検証 結果	社内従業員のワクチン接種率は、92%(2021年9月末)。宗教上の理由などでワクチン接種を受けられない 従業員がいるため、100%達成は難しい。しかし、ワクチンを受けられない従業員に対しては、出社時にPCR 検査の陰性反応の証明書を提示するルールを設けた。現時点、社内クラスターの発生はない。
	課題のテーマ	
	課題の内容	2019年度Q4に行ったウェルネスサーベイの結果、睡眠の質に悩みを抱えている従業員が最も多かった。十分な睡眠が確保できていない事で疲労を感じやすく、仕事に対するモチベーションや生産性に大きく影響するとみられる為、改善が必要と考え、睡眠改善への取り組みを強化した。
効果		
検証	施策実施 結果	ウェルネスプログラムの中に睡眠のテーマを追加。睡眠の専門家による睡眠改善講座を提供(NPS=36)。 1.5ヶ月間の睡眠改善トレーニングも提供(NPS=85)。100%の参加者が『効果があった』と回答。
2	効果検証 結果	2019年度から2020年度にかけ、十分な睡眠が取れていると回答した従業員が10.7%増加し、施策の効果が見えた。取り組みに対する定性的な効果としても、睡眠改善プログラムの参加者の方からは、『良質な睡眠を得られるようになった為、毎日を頑張ろうというモチベーションアップにもつながった。』との回答を得た。睡眠改善を行う事で、経営課題に挙げている生産性向上にも寄与している事が施策の効果よりみられた。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
只在少心是一个人	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: セントラルスポーツ株式会社

英文名: CENTRAL SPORTS CO.,LTD

■加入保険者:セントラルスポーツ健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

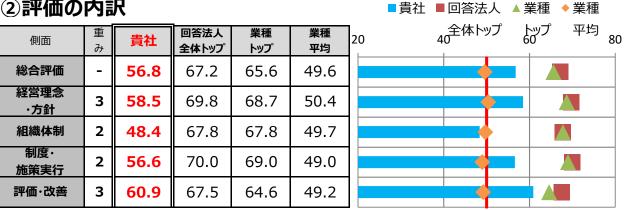
①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 2869 社中

56.8 (前回偏差値 58.2) ■総合評価: ↓1.4

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

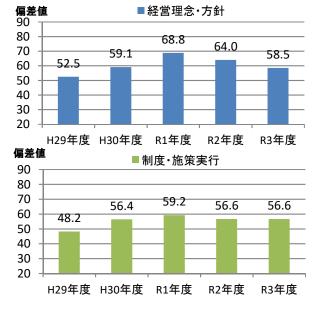


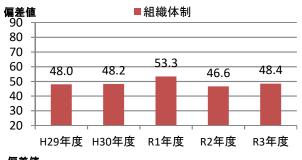
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	501~550位	151~200位	551~600位	751~800位
総合評価	51.3	56.3(↑ 5.0)	62.2(↑ 5.9)	58.2(↓4.0)	56.8(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 61.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 53.0 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 45.5 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 50.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 62.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 52.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 53.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 56.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 65.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 48.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	
	中長期的な企業価値向上
/油库/夕兴元	サービスプロフィットチェーンの好循環を実現させることが目標。
	従業員にもお客様にも魅力的で、社会にとっても必要とされる企業となり、ウェルネス社会の実現を目指し
解決したい	ている。その中で従業員が身体的にも精神的にも社会的にも「健康で幸せ」であることが重要と考えてい
経営上の課	る。 従業員の幸せの為に、健康経営推進により、健康であること、またその環境を整えることが課題(=従業員
題	成来員の中での場に、健康性古祖進により、健康であること、よんでの境界を歪えることが保護(一位来員 満足度の向上)
~_	
	サービスプロフィットチェーンの好循環を期待している。
	健康経営が従業員の満足度向上につながり、さらには提供するサービス品質の向上、顧客満足度の向上につ ながり、企業収益の向上につながり、その好循環を実現すること。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
אכניינש כ ניוניינ	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	DIKINOVALIT.				
	媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ			
		https://company.central.co.jp/csr/employee/			
	URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	就是刀 <i>块</i>		業種平均	次元の 중 2000日	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.2	48.3	Q59, Q60	
10	従業員の喫煙率低下	58.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	これで回いてく	る共体的な肥泉とどの対象
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	従業員の年齢上昇もあり、有所見者率が上昇している。 健康管理の重要性や健康意識の向上が必要とされる。 健康診断の受診率100%達成と生活習慣病予防・重症化予防を行う必要がある。
証	施策実施 結果	健康診断受診率100%達成。
1	効果検証 結果	受診可能な診療機関の拡大、受付事務の簡略化、従業員の意識改革、衛生管理者の取得推進、未受診者に対する受診奨励、監督者に対する受診励行促進などを実施。 コロナ禍でなかなか進まないこともあったが、担当者からの受診奨励・促進により100%となった。2017年度から連続して受診奨励・促進などの支援を続けており、従業員にも意識が定着してきた。
	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	疾病により職場を離脱しなければならなくなった従業員が、再び健康を取り戻し、不安なく職場に復帰をしてもらうことが希望だが、復帰しやすい職場環境が整備されている等の安心できる復帰システムが必要である。
検証	施策実施 結果	復職を希望する者は100%職場復帰。
2	効果検証 結果	・職場復帰プログラムの運用 ・復帰支援プランの作成運用(人事部長、管轄部署部長、所属長、産業医) ・職場復帰後のフォローアップ体制の拡充 以上を連携を取りながら、しっかりと行うことで職場復帰が実現した。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0	
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2	0	
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社バリューHR

英文名: Value HR Co., Ltd.

■加入保険者: トーマツ健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

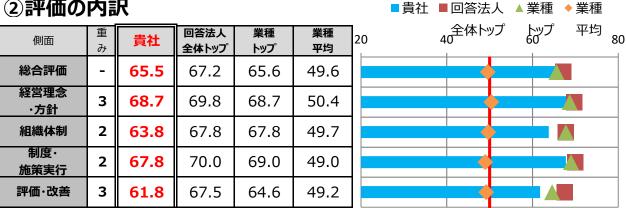
①健康経営度評価結果

1~50位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: 65.5 ↑0.3 (前回偏差値 65.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

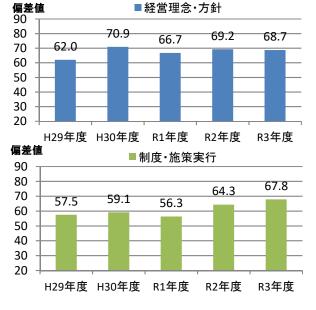


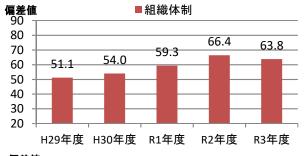
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

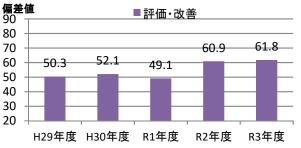
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301~350位	201~250位	501~550位	1~50位	1~50位
総合評価	56.1	60.2(↑ 4.1)	57.9(↓2.3)	65.2(↑ 7.3)	65.5(↑ 0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 71.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 62.0 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 64.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 63.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 70.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 67.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 57.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 63.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍において、年2回開催していた全社員が集まるイベントが小規模での開催となり、社員間での情報 提供・共有や意見交換等の場が減少している。そのため、部門内外でのコミュニケーションの機会が減り、
解決したい 経営上の課 題	業務上必要な情報が連携されていないなどの課題が出てきており、会社全体の仕事パフォーマンスにも影響が出ている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営への取り組みや施策を通じて従業員一人ひとりの健康度合いをさらに向上させる。その事を通じてコミュニケーションが活性化し、従業員のモチベーションやパフォーマンスが向上する。結果として全社の業務効率化や加速化が期待できる。さらに、企業価値向上や人材定着、採用力向上にも効果が出ることを期待している。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

רו אאי נינוואדני				
媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト			
	https://www.valuehr.com/company.html#healthcare3			
URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	68.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_=		る共体的な肥泉にての効果
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効果		医療費及び健診結果について突合分析を実施、課題を抽出。 ①「要再検査判定以上の健康リスク保有者率」2018年度40.3%→2019年度45%へ上昇。 ②「健康リスクゼロ率」2018年度37.5%→2019年度34%へ減少=悪化傾向 課題を継続して解決するための要点を以下とする。 ①健康リスクの保有者率 ②再検査や治療率の向上 ③健康リスクの改善率と悪化率 健康経営分科会②および人事部にて再検査受診勧奨フローの見直しを実施。
	施策実施 結果	
1	効果検証 結果	①健康リスクの保有者率 42%⇒43% (悪化) リスクゼロ率32.4%⇒32.8% (改善) ②再検査や治療率の向上 27.1%⇒33.7% (改善) ③健康リスクの改善率と悪化率 改善率:12.9%⇒14.9% (改善) 悪化率:25.3%⇒21.3% (改善) ④生活習慣の改善率と健康リテラシーの向上 10%⇒6.5% (悪化)
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	◆課題としての指標:①「100人・月当たり平均発生人数」80時間超過者(0.4人) ②45時間超過者(7.4%)③有給取得率(84%) ◆根拠:経年的に見れば改善傾向だが、引き続き、適正な労働時間管理、効果的なワークライフバランス維持は、社員の健康状況改善管理において重要になっていると考える。しかし、年々従業員数が増加傾向となり、同時にオフィス拠点も増加しており業務効率への反映が追い付いていない。
検 証		4つの健康経営分科会のうち、3つの分科会において(1)健康増進、(2)健康管理、(3)ワークライフバランスをテーマとして多々の課題に取り組んだ。
2		2020年度は①「100人・月当たり平均発生人数」80時間超過者(0人⇒0人) ②「100人・月当たり平均発生 人数」45時間超過者(7人⇒3人:減少)③有給取得率(83.8%⇒83.2%:ほぼ横ばい)という結果。毎月分 科会で、勤務実態を見える化し課題分析を実施。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社メタップス

英文名: Metaps Inc.

■加入保険者:関東ITYフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

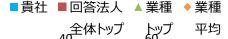
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2051~2100位** / **2869 社中**

■総合評価: **45.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



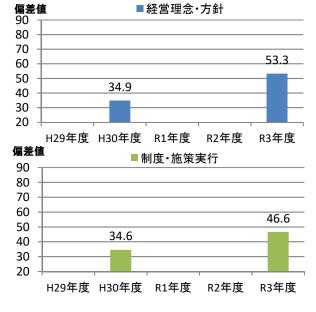
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	全体トップ トップ 平均 20 40 80 80 80 80 80 80 80
総合評価	-	45.3	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	53.3	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	43.8	67.8	67.8	49.7	
制度· 施策実行	2	46.6	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	37.5	67.5	64.6	49.2	

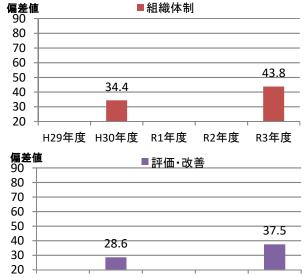
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1701~1750位	-	-	2051~2100位
総合評価	-	33.5(-)	-	-	45.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 52.2 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 53.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 51.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 37.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 51.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 44.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 57.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 43.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 49.7 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 41.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 42.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 34.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 37.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	組織の活性化
健康経営で	多様性のある社会・組織の実現
解決したい	
経営上の課	
題	
	 多様なバックグラウンドを持つ従業員が健康で生きがいを感じられるようになる。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
743143 7 6793214	
※書社が健康組	」 ヌ労庶調杏○1.2 CO2 で同答した内容を転記しています

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

TI ANY CYCUINED	•
媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://metaps.com/ja/sustainability/ https://www.metaps.com/press/images/metaps_sdgsreport2021_0813.pdf

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	床 选 刀 块	貴社	業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.3	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	44.8	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	39.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		切具体的な肥果CCの効果
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効果	課題の内容	若年層の従業員が多いため要精密検査の従業員が少ないが、健診結果には表れない疾患もあるという産業医の意見から。
検証	施策実施 結果	健診結果が要精密検査以外でも、肥満・糖尿病・痛風等の疑いのある従業員へ通院を勧奨し重篤な疾患の未 然防止を図ると共に、必要に応じて産業医面談を行う。
1		健康の保持増進に繋がるようフォローする。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	在宅勤務日が増え通勤回数が減ったことにより、従業員から運動不足の声を聞くことから。
検 証	施策実施 結果	就労中に運動を行う時間を設ける提案をする(例:ストレッチ)
2	効果検証 結果	定期的にアンケートを行い効果を検証していく。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	_
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	_
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本郵政株式会社

英文名: JAPAN POST HOLDINGS Co., Ltd.

■加入保険者:日本郵政共済組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **751~800位** / **2869 社中**

■総合評価: **56.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



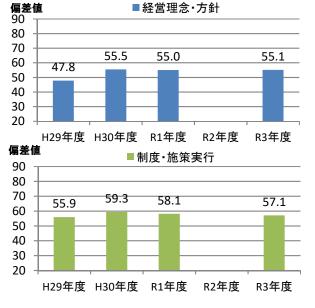


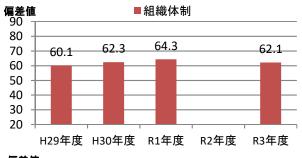
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

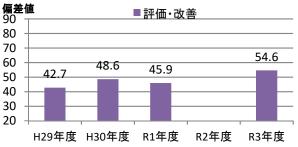
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	451~500位	851~900位	-	751~800位
総合評価	51.7	56.6(↑ 4.9)	54.8(↓1.8)	-	56.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 55.2 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 54.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 50.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 65.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 60.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 67.5 52.0 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 59.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 52.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 57.4 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 51.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	社員は日本郵政グループ発展の原動力であり、社員を大切にする企業として、社員視点に立った働き方改革
	を推進する必要がある。その一つとして、「働きやすい職場づくり」が課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	社員一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し活き活きと働くことで、労働生産性の向上を図り、グループの
	新たな成長と地域・社会への一層の貢献を実現することを期待している。
	具体的指標として、2024年度までに、ハイリスク者(医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者)の割合 を1%以内に、特定保健指導対象脱出率を23%以上への改善を目指す。
健康経営の	と「ルメアリこ、行足体質相等対象が山平と20ルメエトの以音と日刊す。
実施により	
期待する効果	
別付りる別未	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ידו אעי נינויואדם	
媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
	https://www.japanpost.jp/corporate/values/healthmanagement.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
田勺	床, 达, 刀, 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	57.4	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		のというのがなっていかが、
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効	課題の内容	弊社グループでは、①30歳を過ぎた頃から肥満 (BMI25以上) になる人が増える傾向があること、②BMI25以上の者と25未満の者の5年後の健康状況を比較すると、BMI25以上の者は、脂質・血圧・糖代謝のいずれかにおいて「所見あり」となった者の割合が倍増していることから、若いうちから肥満とならないよう生活習慣を見直す必要がある。
果		
検証	施策実施 結果	30歳の肥満者にターゲットを絞り、保健師等による保健指導や生活習慣改善に向けたリーフレットの配布を行った。2020年度は対象者の約9割にアプローチしている。
1		保健師等による保健指導を受けた層は翌年度の健康診断においてBMIが減少する傾向があり、定量的な効果が出ていると言える。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効 果	課題の内容	弊社グループの喫煙率は、国の喫煙率に比べ男女ともに非常に高い。喫煙による健康被害は喫煙者のみならず、非喫煙者にも受動喫煙という形で波及することから、社員の健康確保の観点から会社として取り組む必要がある。
検	施策実施 結果	各事業場への禁煙ポスターの掲示、研修での禁煙啓発、本社での禁煙教室の実施等を行った。また、保険者主催で禁煙プログラムを提供し、約400名が参加した。
	効果検証 結果	禁煙プログラム参加者の約7割が禁煙に成功した。また、グループ全体で見ても喫煙率は低下傾向にあるが、依然として国より高い。 喫煙・禁煙に関する社内アンケートでは、職場で喫煙対策を実施することについて、「積極的に受け入れる」「やむを得ず受け入れる」と回答した者が約7割になっており、喫煙者対策の機運は醸成されている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: SMN株式会社

英文名: SMN Corporation

■加入保険者:ソニー健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

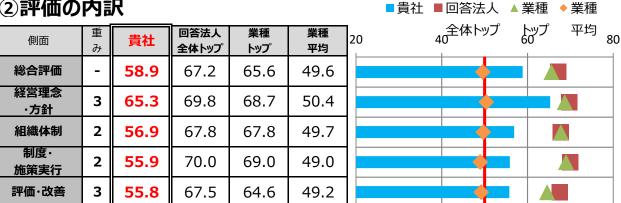
①健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 2869 社中

■総合評価: **58.9** (前回偏差値 58.9) 10.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

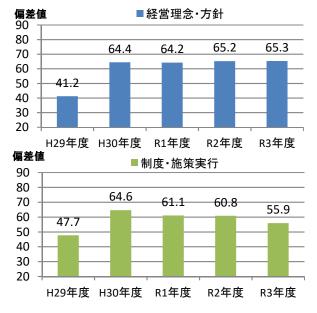


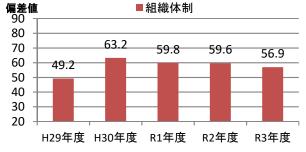
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801~850位	101~150位	451~500位	501~550位	551~600位
総合評価	45.8	62.5(16.7)	58.7(↓3.8)	58.9(↑ 0.2)	58.9(↑ 0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 業種 業種 回答法人 対応Q番号 貴社 30 側面 項目 10 70 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 Q17, Q18 63.3 64.0 50.7 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 65.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.1 60.6 60.6 51.0 Q27, Q28, Q29, Q31, 組織体制 実施体制 57.6 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33, Q34, Q35 53.1 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36, Q37, Q38, Q39, 50.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 59.9 49.6 66.0 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.1 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 58.0 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 54.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間・休職 Q66, Q67, Q68 43.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

社員ひとり一人が組織の一体感を意識し

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

組織の活性化

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	短期的には、デジタル広告業界が大きな変化の過渡期にある中で、社員ひとり一人が組織の一体感を意識しつつ、変化に対応しつつ新しい取り組みへのチャレンジが必要な時期となっています。そのような状況下において、プロジェクト、チーム、課、部、事業部、グループ会社、それぞれが一体感をもって前向きに元気にイキイキと活動する必要があります。
	プロジェクト、チーム、課、部、事業部、グループ会社、そして「人」を横断的に包括的に網羅できる健康 経営は、社員ひとり一人のパフォーマンス向上は大前提として、前述した集まりとしての「サブカル チャー」を飛び越え、横断できる経営戦略となります。結果として個人と組織の一体感(シアワセ)の実現 を目指しています。

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

健康経営の 実施により 期待する効果

3 1 DC1-13-3 ->-[+1 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.so-netmedia.jp/topics/story003/
URL	

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与	床起力 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	58.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		・
	誄越のナーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
効	課題の内容	ワークエンゲージメントサーベイより、コロナ禍における在宅勤務等のリモート環境下の中で部署間連携、 部署内人間関係のスコアの低下がみられた。その結果内向き傾向が強くなり、組織全体としての一体感によ る企業価値と、個人のパフォーマンスの最大化の停滞からの脱却が必要であった。
果		
証	施策実施 結果	オフィスでリアル開催していた食育マルシェをオンライン化することで、全国全社員がどこにいても参加できるようにサービス提供パートナー様にサービス開発依頼をし、導入。参加延べ人数100人以上。
1	効果検証 結果	食育マルシェオンラインだけでなく、雑談機会の創出のため全社員に「好きなことは?」アンケートを実施し、共通のスキ毎にオンライン雑談ルームを用意する「こぶちゃ(コーヒーブレイクチャンス)」を7回開催。その他各種全社員横断施策を実施した結果、ワークエンゲージメントサーベイにおける部署間連携で3ポイント、部署内人間関係で3ポイント改善した。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効果	課題の内容	全社員健康アンケート結果で、「現在、健康に関して困っていること」の1位が「肩こり」、2位が「肥満」、3位が「頭痛」、4位が「腰痛、5位が「眼精疲労」となった。これらの合計が全体に締める割合が62%であり、すべてプレゼンティーイズムとして取らえられる。QQmethodで出てきた数値でも、各種症状に自覚のある社員のワークパフォーマンスは、症状のない時より平均53%低下状態にあることがわかった。
検証	施策実施結果	漢方カウンセリングや在宅勤務用チェア・デスクの購入補助、スポーツクラブ利用促進、ウォーキングイベント参加促進、健康保険サービス利用促進を実施した。
2	効果検証 結果	指標であるQQmethodによる数値把握はまだできていないが、「健康意識」の向上(高い:+1ポイント、やや高い:+5ポイント、普通:-4ポイント、やや低い:-6ポイント、低い:+2ポイント)が見られたため、プレゼンティーイズムの改善も見込めると考えている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社インソース

英文名: Insource Co., Ltd.

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種:サービス業

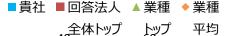
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 2869 社中

■総合評価: **42.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



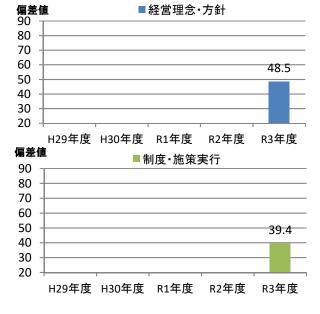
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	全体トップ トップ 平均 20 40 80
総合評価	-	42.4	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	48.5	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	40.8	67.8	67.8	49.7	
制度· 施策実行	2	39.4	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	39.4	67.5	64.6	49.2	

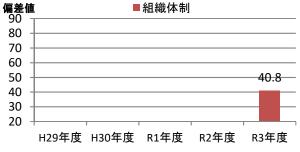
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251~2300位
総合評価	-	-	-	-	42.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 45.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 50.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 40.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 39.5 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 37.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 48.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 38.0 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 45.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 34.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 42.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 38.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 40.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

ביוי		_知付するが未
		従業員のパフォーマンス向上
		平均年齢が31.8歳と若い従業員が多いが、同業態全国平均より腹囲リスクが5.3ポイント高い、運動習慣が
		5.3ポイント低いなど、コロナ禍以降急激に運動習慣が減り、肥満度が上がっている。
	解決したい	
	経営上の課	
	題	
		健康で長く働き続け、かつ高いフォーマンスを維持し続けるために、健康経営に取り組む。
		適正体重維持率を性格に算出し、2021年度に向けて目標を設定し、腹囲リスクの低下と適正体重維持率の増 加に取り組む。
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
	·・・・ 生 ナー・・・ / カ r 〒 45	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יואאינימאדרו					
媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ				
	https://www.insource.co.jp/ir/ir_sdgs.html				
URL					

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	対心 9 の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	33.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	56.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥束ととの対土
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効果	課題の内容	事業所カルテから同業他社の全国平均と比較すると、腹囲リスク保有率が高い(弊社:35.5%、同業平均:30.2%)。これには、①運動習慣者比率(弊社:15.9%、同業平均:21.2%)、②朝昼夕以外に感触や甘い読み物を毎日接種している者の割合(弊社:28.0%、同業平均:26.3%)、③お酒を毎日飲む者の割合(弊社:28.5%、同業平均:22.3%)と、運動習慣が低く食生活に乱れがあることがわかる。
証	施策実施 結果	③に関連して、飲料に関するカロリー表を配布。本社従業員(80名)に対して、社内自販機のおすすめ飲料 としてトマトジュースを提示。
1		現時点では定量的な効果はまだ出ていない。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施	
証	結果	
2	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況		
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1			
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0		
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0		
4	産業医・保健師の関与	Q29	0		
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0		
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0		
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_		
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ		
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施				
10	⑤管理職・従業員への教育				
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0		
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0		
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0		
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0		
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_		
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0		
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0		
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0		
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0		
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0		
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0		
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0		
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0		
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当 Q1(c) 、 Q3 から判断		0		
25	回答範囲が法人全体	Q2	0		
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答				
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0		
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0		

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ベイカレント・コンサルティング

英文名: BayCurrent Consulting, Inc.

■加入保険者:関東ITYフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **151~200位** / **2869 社中**

■総合評価: **62.3** ↑0.6 (前回偏差値 61.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



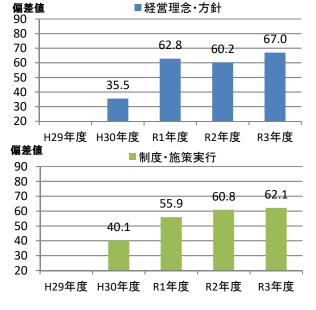


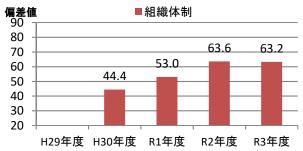
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

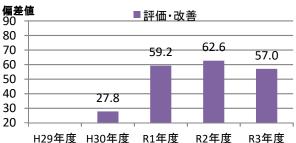
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1551~1600位	451~500位	201~250位	151~200位
総合評価	-	37.1(-)	58.4(↑ 21.3)	61.7(↑ 3.3)	62.3(↑ 0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

[※]総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 69.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 60.9 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 66.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 65.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 49.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

ᆘᄑ모ᇄ	RESCHOTO 3 SXV未
	中長期的な企業価値向上
健康経営	コンサルティングニーズの増大に伴い業界内での人材争奪戦が激化する中で、これまでと同様に成長してい
	くためには初えばれば、髪になるとうだという。
解決したい	↑ 新規採用を他社よりも優位に進めるためには、働き方改革を実現し、従業員の健康増進に注力することで労
経営上の	慢時間が長く離職率が高いという従来のコンサルティング業界のイメージを覆す必要がある。
題	
	健康経営に本格的に着手して以降、売上高、営業利益ともに毎年30%以上の成長を続けており、効果を実感
	でいる。 従業員の所定外労働時間 (45h超) の平均発生率を2%未満としてそれを維持することにより、従業員のワー
	クライフバランスの確保に寄与するとともに従業員のメンタル不調を防止し、ワークエンゲージメント、プ
健康経営	の「レゼンティーイズム・アブセンティーイズム、離職率等の数値の改善につなげたい。
実施により	
- 4.2	
期待する対	初果

[※]貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1		
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言	
	https://www.baycurrent.co.jp/policy/health.html	
URL		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		· OF PER JOHN COMM
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効	課題の内容	従業員の健康診断における有所見率は低いものの、有所見者による精密検査受診率や特定保健指導実施率が低い水準にあった。 さらに、コロナの影響で会社内で健康診断を行えなくなった結果、従業員の健康診断受診機関がばらばらになったことにより、各健診機関から社内の健康経営担当者への情報集約が遅れ、精密検査や特定保健指導の受診を促進する施策を講じづらい状況にある。
果		
検証	施策実施 結果	①費用負担や有給休暇扱いについて全従業員にメールで周知 ②健康経営担当者から未実施者へ個別に実施指示 ③eラーニングに健康診断や精密検査の受診を促進する問題を出題し、全従業員が回答 ④社内報による啓蒙
1	効果検証 結果	各施策の効果を受けて特定保健指導治療実施率は100%となり、各種任意健診の受診率も増加しつつある。 また、従業員への各施策に対する満足度調査において、88%が「満足」と回答しており、健康に対する意識 の高まりを実感している。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果	課題の内容	健康診断及びストレスチェックの結果を社内で分析したところ、全国平均に比べて全社的には良い数値が出ていたものの、一部の組織において労働時間の長さに起因した睡眠時間の低下、食生活の乱れ、運動習慣比率の低下と、その結果としてのメンタルヘルス不調が見受けられた。 したがって、労働時間は依然と比べ削減されたものの、引き続き課題として認識している。
検証	施策実施 結果	①代表取締役から労働時間削減のメッセージを定期的に全社に発信 ②毎月、時間外労働が35時間を超える者を経営会議で確認し、対策を指示 ③eラーニングに労働時間と生産性に関する問題を出題し、全従業員が回答
2	効果検証 結果	所定外労働の平均発生率が0.9%まで大幅に減少した。 健康診断の結果としては、有所見率の減少や適正体重者率の増加といった効果が見られた。 ストレスチェックの結果においても、高ストレス者率が1%、ワークエンゲイジメントを感じている人の割合 が82%、プレゼンティーイズム(体調不良を抱えながら出勤している人の割合)が2%、アブセンティーイズ ム(傷病による求職者率)が1%と、各指標が大幅に改善した。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: AIAIグループ株式会社

英文名: AIAI Group Corporation

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種:サービス業

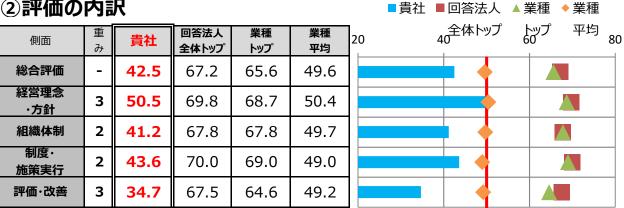
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 2869 社中

■総合評価: 42.5 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

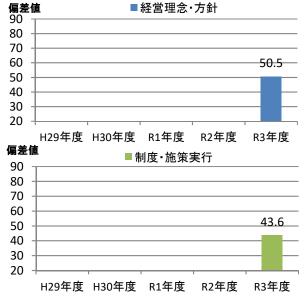


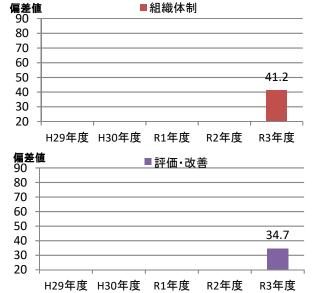
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251~2300位
総合評価	-	-	-	-	42.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 51.5 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 49.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 52.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 40.0 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 40.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 38.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 45.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 47.9 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 47.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 42.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 32.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 41.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 41.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	2C/VIIV 2 C/VIIV
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	従業員の健康が企業経営の基盤と考え、健康で長く働くことの出来る職場環境づくりと、また、従業員の一
	人ひとりの心と身体の健康が継続出来るように仕組みづくりが課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	効率良く働く環境が整備された。今よりも従業員の健康改善が出来、仕事の効率UP、また、心と身体への健
	康改善を目指して行きたいと考えております。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
	WAY CHARLES AND A COLOR OF THE

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	111 400 COUNTY E	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		https://globalbridge-hd.com/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.6	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	41.2	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果	課題の内容	毎年、インフルエンザの予防接種を実施しておりますが、昨今、新型コロナウイルスが蔓延し従業員を感染から守る取組みを様々実施してきました。新型コロナウイルスのワクチン接種期間から2週間の期間を空けることが必要なため、従業員に接種状況を確認し、インフルエンザワクチンの接種時期を組んでいかなくてはならない課題がございます。
検 証	施策実施 結果	従業員へ接種にあたり案内し9割以上が接種
1		事前調査、従業員への案内もあったこともあり皆様に接種いただけたと思います。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エル・ティー・エス

英文名:LTS,Inc.

■加入保険者:関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 2869 社中

45.0 (前回偏差値 36.9) ■総合評価: ↑8.1

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

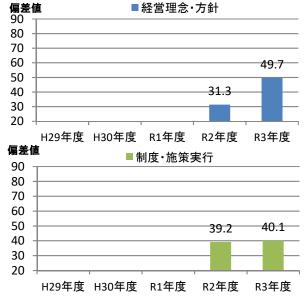


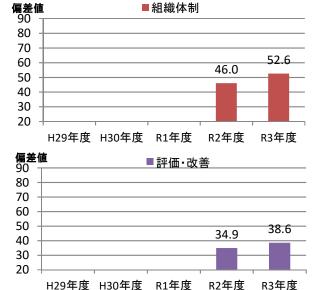
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2201~2250位	2051~2100位
総合評価	-	-	-	36.9(-)	45.0(↑8.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 55.2 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 45.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.8 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 48.7 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 54.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 37.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 43.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 47.2 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 38.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 40.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 32.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 40.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 50.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	その他 事業特性を踏まえると、過重労働・ストレス過多の状況に陥りがちである。また、組織特性を踏まえると、健康軽視、ストレス不耐性という状況に陥りがちである。 社員のウェルビーイングが企業の持続的成長の基盤であると考え、取り組みを推進する。
健康経営の実施により期待する効果	社員、ご家族が心身共に健康で、家族や仲間との良好なつながりの中で働き、様々な挑戦をしていけること。 と。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

٠	11/1/1/1/1/1/1/1/1/1/1/1/1/1/1/1/1/1/1	
	媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
		https://lt-s.jp/about_us/sustainability/health
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	31.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	27.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	46.6	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	36.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		公共体的な肥泉とての対土
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	在宅勤務が続き、運動不足や睡眠に関する課題を抱える従業員が増加した。 改善が必要である。
果		
検証	施策実施 結果	運動不足に対しては社内サークル(運動系多数)の設置と費用補助を行った。 睡眠に対しては労働衛生コンサルタントによる睡眠セミナーを開催した。
1		年1回実施している従業員調査で、フィジカルヘルスに関する点数(全従業員平均)が昨年の64点⇒65点へと改善した。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
		在宅勤務が続き、対面でのコミュニケーション機会が減少した。 その結果、業務以外の話をしづらい、業務に関係ない方と知り合う機会がない等の状況が発生した。
	課題の内容	
効果		
検 証	施策実施 結果	上司部下の関係性をより良くするため、1on1の導入と質向上を行った。 業務外の方と知り合う機会を増やすために、メンター制度と社内サークル制度を導入した。
	効果検証 結果	在宅勤務が続く中で、昨年よりも問題が悪化していることを危惧していたが、従業員調査の該当項目(職場全体の関係性)の数値を71点で維持することができた。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ユーピーアール株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

101~150位 / 2869 社中 ■総合順位:

62.8 ↓0.2 (前回偏差値 63.0) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

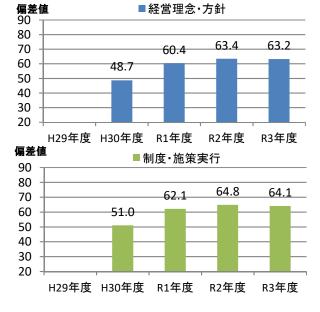


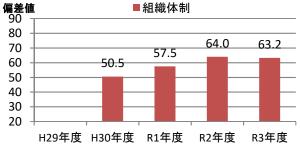
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

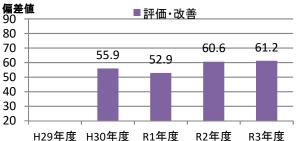
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	901~950位	501~550位	101~150位	101~150位
総合評価	-	51.2(-)	57.9(↑ 6.7)	63.0(↑5.1)	62.8(\ 0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4 評価の詳細分析

評価(偏差値) 業種平均 全体平均 業種 回答法人 業種 貴社 30 側面 項目 対応Q番号 10 70 90 平均 全体トップ トップ 明文化: Q17, Q18 57.4 64.0 64.0 50.7 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 Q19、Q20、Q22、Q23 67.0 72.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.7 60.6 60.6 51.0 Q27, Q28, Q29, Q31, 組織体制 実施体制 60.8 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33, Q34, Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36, Q37, Q38, Q39, 67.5 66.2 63.6 48.5 Q40 健診・検診等の活用 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 64.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 57.8 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 64.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 67.7 49.3 59.9 69.8 チェック 評価改善 労働時間・休職 Q66, Q67, Q68 58.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	7117C4 13M17711—
健康経営で 解決したい	毎年一定数離職があり、入社は毎年15~20名程度生じている。人の入退社は、コストの問題だけでなく現場にも負担がかかるうえ、知識や経験の継承が途絶えるリスクがあるため、会社の経営資源である「社員」の定着は事業成長に欠かせない課題と捉えている。また採用市場にて若手や良質な人材の採用は困難を極めていることから、健康経営の取り組みで対外的評価を向上させ、人材の採用につなげることが課題である。
題	

人材定着や採用力向上

健康経営を通じて、「社員」一人一人とその家族の心身の健康を維持し、働きやすい職場環境を作ること で、当社が掲げる「情熱あふれ真摯にチャレンジする当社社員像」の実現につなげていきたい。具体的な指標としては、①ストレスチェックにおける従業員満足度(75点→80点)、定着度(79点→80点)スコアの改 善、②新卒入社社員の5年定着率100%を維持、③産休・育休後の復職就業率100%を目標とする。

健康経営の 実施により 期待する効果

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.upr-net.co.jp/company/hc.html
URL	

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	62.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	62.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の大きないのである。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	昨年はストレスチェックにて高ストレス者率が6.5%、面談指導申出は0人であり、メンタル不調者が埋没している可能性が考えられる。また、繁忙部署においては、疲労の蓄積がストレスチェックを通じて見えている。不調者の早期発見フローは従来より規定しているが、実際の個別対応については各管理職に初動を任せている部分もあり、管理職による現場対応の均質化が課題。
証	施策実施 結果	管理職を対象にした産業医によるラインケア研修の実施。メンタル疾患発症時のフローの共有。ストレス チェックを全事業所にて実施し回答率100%を達成。
1	効果検証 結果	ストレスチェック実施後の組織分析において高ストレス者率が減少(6.5%→6.1%)、抑うつや不安などストレスの心身影響評価となるストレスレベルも2ポイント改善が見られることから、組織全体のメンタル健康度は改善傾向と考えられる。また、従業員満足度が1ポイント改善し(74点→75点)、従業員定着度も2ポイント(77点→79点)改善した。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果	課題の内容	毎年全社で10名以上のインフルエンザ罹患者が発生。社内感染の拡大と事業継続への影響が懸念されていた。また社内で予防接種の受診を勧奨するも、繁忙期などが重なり受診率は全体の70%程度にとどまっていた。予防接種受診の習慣づけが課題。
検証	施策実施 結果	同居家族分を含めたインフルエンザ予防接種の費用負担を制度化。また一昨年からはインフルエンザ予防接種の社内実施を行い、昨年もコロナ禍ではあったが実施。結果として全社員の95%以上が予防接種を受診。
2	効果検証 結果	今年度のインフルエンザの罹患者が昨年度の10名から2名に大幅に減少。社内感染拡大も最小限に抑えることが可能となった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 Fast Fitness Japan

英文名: Fast Fitness Japan Incorporated

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **2751~2800位** / **2869 社中**

■総合評価: **28.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20	全体トップ	ያ	ップ 平均 80 8	30
総合評価	-	28.8	67.2	65.6	49.6		•			
経営理念 ·方針	3	28.7	69.8	68.7	50.4					
組織体制	2	23.7	67.8	67.8	49.7		•			
制度· 施策実行	2	33.0	70.0	69.0	49.0		•			
評価·改善	3	29.5	67.5	64.6	49.2					

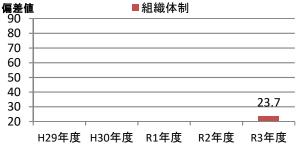
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2751~2800位
総合評価	-	-	-	-	28.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

					扁差値)		•	業種平均]	
側面	項目	対応Q番号	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	10 3	●全体平均 80 50	70	90
経営理念	明文化· 社内浸透	Q17、Q18	27.2	64.0	64.0	50.7		•		
・方針	情報開示・ 他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	31.5	72.9	71.1	50.2		•		
	経営層の関与	Q25、Q26	17.0	60.6	60.6	51.0				
組織体制	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、 Q32	27.1	70.5	70.5	48.8				
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	30.3	64.5	64.5	50.4				
	目標設定、 健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、 Q40	31.0	67.5	66.2	48.5				
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、 Q45	34.1	66.0	66.0	49.6				
制度· 施策実行	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	30.3	62.0	62.0	48.9				
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、 Q63	42.7	71.1	71.1	49.8		—		
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、 Q57、Q58、Q59、Q60	33.4	72.5	69.5	48.6				
	健康診断・ストレス チェック	Q64、Q65、Q69	28.4	69.8	67.7	49.3				
評価改善	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.2	68.5	66.4	48.3				
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	63.2	49.8		•		

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

••	2 1 1/1/10 2 2 2/2/2/1	
	媒体の種別	-
	URL	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問
田勺	武战力 <i>执</i>		業種平均	次元の の政団
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	30.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	27.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	31.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	28.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	-
効	課題の内容	
証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	_
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	-
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	_
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	_
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	_
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	-
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	_
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: 株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

英文名: ADVANTAGE Risk Management Co., Ltd.

■加入保険者:東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

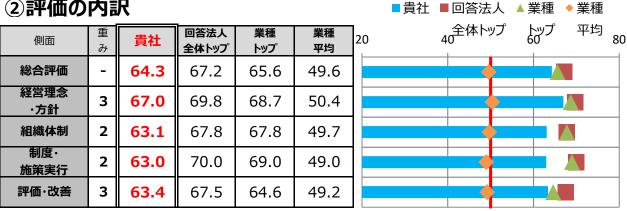
①健康経営度評価結果

1~50位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: 64.3 (前回偏差値 63.5) 10.8

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

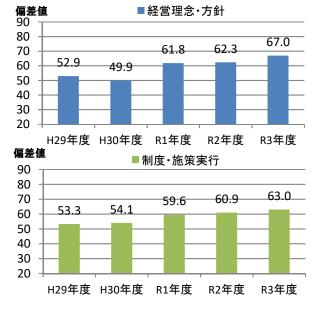


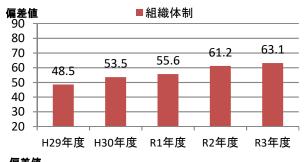
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401~450位	651~700位	251~300位	51~100位	1~50位
総合評価	54.1	54.2(↑ 0.1)	60.8(↑ 6.6)	63.5(↑ 2.7)	64.3(↑ 0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 64.0 50.7 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 Q19, Q20, Q22, Q23 72.9 71.1 68.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 61.2 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 62.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 59.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 62.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 64.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 63.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 61.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	従業員のパフォーマンス向上 従業員とその家族の永続的な幸福のため、そして会社の活力向上のためには、従業員が健やかに生活し元気 に働き続けることが重要な礎である。また、従業員の健康と活力向上は、企業理念である「企業の元気を創 り出す。」と、コーポレートメッセージ「企業に未来基準の元気を!」を私たち自らが体現すること、そし てお客様に提供する価値の向上にもつながると考えている。そのため、健康と活力向上を阻害する要因が課 題である。
健康経営の 実施により 期待する効果	従業員とその家族の永続的な幸福のため、そして会社の活力向上のために従業員が健やかに生活し元気に働き続けることを期待している。具体的な指標として、健康診断有所見率を2023年度に40.0%(現在値44.4%→今年度目標値42.0%)、プレゼンティーズムによる生産性損失割合を2023年度に33.0%(現在値34.5%→今年度目標値33.5%)とすることを目指す。

ידו אעי נינויואדם	3 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1					
媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト					
	https://www.armg.jp/company/healthcare					
URL						

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	55.6	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	61.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	■ 生出で置いている共体的な肥泉とての効果							
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進						
	課題の内容	過去のストレスチェックにおける女性の高エンゲージメント者比率は、男性よりも13.2~5.2ポイントほど低い結果となっている。 当社の女性従業員比率は55%であり、女性の健康増進により高エンゲージメント者比率を増加することが生産性向上につながると考えた。 また、部門長の54%が高エンゲージメント者であることから、女性が健康を保持しつつ管理職としてのキャリアを形成できる環境を整えることが必要である。						
検証	施策実施結果	・女性従業員対象ヘルスリテラシー向上セミナーを実施 2020年度参加者数19名 満足度100% ・不妊治療のための休暇と休職制度を整備						
1	効果検証 結果	女性の高エンゲージメント者比率が約2%上昇した 2018年秋15.5% 2019年春17.0% 2019年秋14.5% 2020年春16.2% 2020年秋15.8% 2021年春17.7%						
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防						
	課題の内容	健康診断における各検査項目の有所見者率はほとんどが健保平均よりも低く、特定保健指導者の対象者率も健保平均より低いものの、今後社員の平均年齢が上昇し、特定保健指導リスクが上昇することを考慮すると、肥満対策が必要であると考える。また、医療費の内訳を見ると、糖尿病、高血圧に関する費用の割合が他よりも大きい。いずれも生活習慣が大きく影響する内容のため、生活習慣の改善につながる施策が求められる。						
	施策実施 結果	・ウォーキングイベントを実施 参加者138名 ・生活習慣改善アプリの配布 利用者81名 ・睡眠問題解消アプリの配布 利用者242名 ・管理職向け禁煙セミナーの実施 参加者92名						
	効果検証 結果	・健康診断有所見率 2019年度41.0% 2020年度44.4% ・1日平均8000歩以上歩く比率 2020年春 8.8% 2021年春16.2%						

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

\bigcirc
(

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社東祥

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 2869 社中

42.6 (前回偏差值 ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



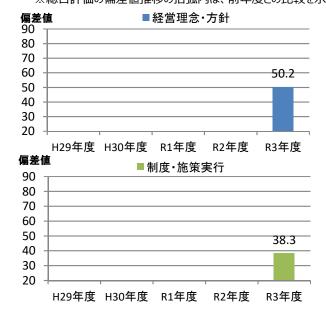
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 全体トップ トップ 平均 80 80
総合評価	-	42.6	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	50.2	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	40.7	67.8	67.8	49.7	
制度· 施策実行	2	38.3	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	39.1	67.5	64.6	49.2	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

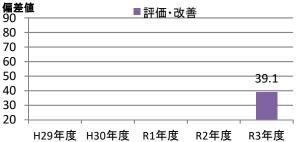
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251~2300位
総合評価	-	-	-	-	42.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 47.8 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 52.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 53.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 37.7 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 41.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 36.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 37.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 46.5 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 45.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 35.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 29.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 51.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 49.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	社員自身が元気で明るく最高のパフォーマンスを発揮するために、食生活や睡眠等の日常生活において自らの関心を持ってもらうことが課題である。
解決したい	の関心を持つしものりことが味趣である。
経営上の課	
題	
ہدے	
	フィットネスクラブ事業においてお客様の健康づくりを応援する社員自身が元気で明るく最高のパフォーマンスを発揮すること、および、顧客への新しいサービス提供に繋げていくこと。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
知付りる別未	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• •	יון אייי בינויואדנ	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		https;//www.to-sho.net/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	武型力 <i></i> 模		業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	25.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	34.9	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	41.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効の	課題の内容	お客様の健康を応援する従業員自身が、自ら意識をもって体系維持に取り組んでもらうため、全従業員に対し年2回BMI調査を実施している。BMIを基準値に抑える必要があるが、前回春実施時にはBMI25.0以上が99名いた。
証	施策実施 結果	全従業員を対象に自社の運動施設の利用促進やBMI基準値を超える者へはカウンセリングサポート及び食事改善アドバイスを実施した結果、前回秋には91名へ減少した。
1	効果検証 結果	自社の運動施設利用率を調査したところ、現時点では67.0%にとどまっており、運動習慣が定着している人とそうでない人がおり利用率向上に向けた取組みが必要である。また、BMI基準値を超える従業員に対しては、引き続きサポートやセルフケア促進に向けたアプローチを行っていくことにより運動習慣の定着を図る。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	協会けんぽによる35歳以上を対象としたヘルスアップ通信簿によれば、喫煙者は対象者の20.7%であった。全社の喫煙率は高い方ではないものの、お客様の健康づくりを応援する会社の従業員として、更なる喫煙率の低下へ取り組んでいくべきである。
検証	施策実施 結果	事務所内に禁煙を促すポスターを掲示するとともに、敷地内における喫煙は禁止している。
2	効果検証 結果	全従業員を対象としたアンケートにおいては喫煙率は10%未満であったが、35歳以上を対象にした場合は 20%を超えており喫煙率が高い傾向にある。従事している部署等、喫煙率は職種によるところも影響してい るため、今後は年齢や職場環境に応じた対策及び取組を行っていく。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ラックランド

英文名:

■加入保険者:東京都電気工事健康保険組合

上場

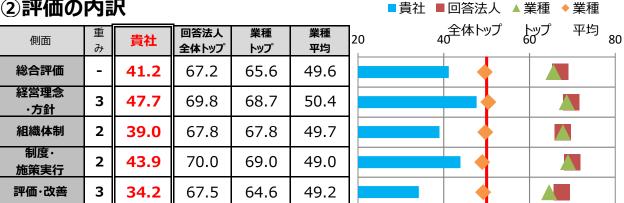
■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2351~2400位 / 2869 社中 41.2 (前回偏差値 39.9) ■総合評価: ↑1.3

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

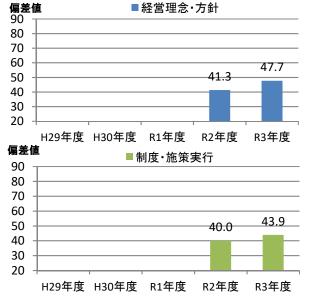


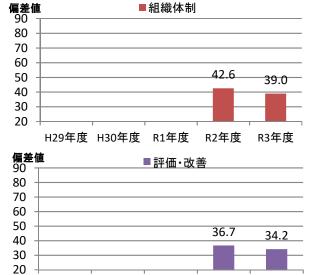
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2101~2150位	2351~2400位
総合評価	-	-	-	39.9(-)	41.2(↑ 1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 50.8 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 45.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 49.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 38.3 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 37.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 49.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 49.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 34.5 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 47.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 40.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 30.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 29.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 47.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

4.7		
		人材定着や採用力向上
	健康経営で	ノウハウや技術を持った社員が健康を損なうことで、自身が働けなくなるとともに、会社として人材の損失
		に繋がり、組織の再構築や新規採用、社員教育などが必要になり、事業活動の推進に時間的なロスが生じる
	解決したい	ことが課題。
	経営上の課	
	題	
	_	
		日々の健康維持につなげる体操動画の無料視聴や、病気の早期発見のために、健康診断や人間ドックを全額
		会社負担で行うことで社員が健康で、長く働き事業活動をスピーディに推進すること。
	健康経営の	
	実施により	
	2 (32) = 0 12	
	期待する効果	
•	= +1 + 2 / 2 + = -/-	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.luckland.co.jp/saiyou/recruit/training.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	M		業種平均	メルルタ の政司	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.3	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	43.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	36.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	コロナ禍により働き方が大きく変化し、在宅ワークの増加により健康維持が難しくなっている。経営会議等でも、従業員の運動不足や日々の健康維持が難しいという声も多くあり、改善が必要と考えている。
課題の内容	
-	健康維持につなげる体操を行う講習会を実施し、その体操のオンラインサービス(自宅等での動画視聴再生)も実施し、社員に限らず社員家族にも活用されている(社員の約40%が講習会とオンラインサービスを利用)。
	講習会参加・体操のオンラインサービスを利用している社員アンケートでは、回答者のうち5%が「定期的 な運動をするようになった」と回答した。
効果検証 結果	
課題のテーマ	-
課題の内容	
-	
効果検証 結果	
	課題の内容 施結 効結 課題の内容 施集 でする 一マ 一マ 一マ 一マ 一マ 一マ 一マ

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社建設技術研究所

英文名: CTI ENGINEERING CO.,LTD.

■加入保険者:全国設計事務所健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

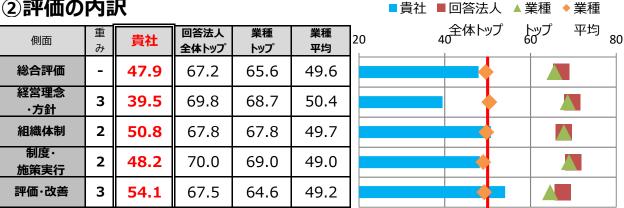
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1801~1850位 / 2869 社中

47.9 (前回偏差値 48.5) ■総合評価: ↓0.6

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

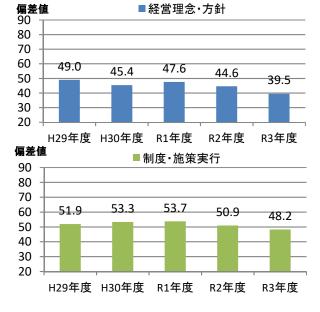


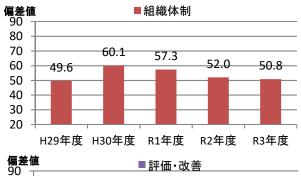
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

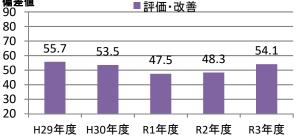
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	801~850位	1201~1250位	1501~1550位	1801~1850位
総合評価	51.3	52.3(↑ 1.0)	50.7(↓1.6)	48.5(↓2.2)	47.9(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 39.7 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 40.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 34.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 51.7 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 57.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 51.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 38.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 46.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 48.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	274119 2 679371
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
ACS	
//# I= 47 244 A	
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	http://www.ctie.co.jp/common/pdf/sustainability_report2021.pdf
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	₩Ġ₹Z₹₩₽	
笛与			業種平均	対応する設問	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	49.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	44.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		・シストロンのルンスとして、カンストリンのでは、中央のストスト、日田及日、村内
		メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		全国の事業所において、メンタルヘルス不調者が発生する状況があり、不調者発生の抑制と、重症化防止を
		図る必要がある。 この状況を踏まえて、管理職、班長以上を対象に、健康管理センター職員が講師となる「健康管理センター
		この仏沈を踏まえて、管理職、班長以上を対象に、健康管理センダー職員が講師となる「健康管理センダー 研修 を開催した。
	課題の内容	切 19」 で 開催 U /こ。
効		
果		
検	施策実施	5つの事業所を対象に実施した健康管理研修への参加者は309人であった。
	結果	
	和木	
1		コロナ禍の影響を背景に、社会全体にメンタル不調者が増加する状況の中、当社においてもメンタル不調者
		は、2019年度の56人から、2020年度は59人と、3人の増加があった。
	効果検証	不調者の人数を抑制することはできなかったが、受講者からは「メンタル不調者への対応の重要性を理解で
		きた」等の反応もあり、当該研修を継続し、メンタル不調者の発生抑制や、重症化予防への取り組みを継続
	結果	する必要がある。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		長時間労働が容易には減少しない状況があり、呼びかけだけでなく、実効性のある取り組みを展開する必要
		こうした現状を踏まえ、月報システムに、日々の業務日報を入力する都度、月間残業時間、年間累計残業時 間等を表示する機能を設け、本人への注意喚起を充実させた。また、上長に対し、班員や部員の月間残業時
	課題の内容	間寺を表示する機能を設け、本人への注意喚起を元美させた。また、工長に対し、班員や部員の月間残未時 間が25時間を超過した場合にアラートメールが配信される仕組みを設け、労働管理支援の充実を図った。
		間が20時間を危煙した場合にナノードグールが配合されるは他のでと取り、万寅自年又版の几天で凶りた。
効		
果		
検	施策実施	残業時間表示機能により、社員自身の認識が向上した。また、アラートメールは各事業所で発信があり、上
	結果	長による労働管理のツールとして機能した。
	和未	
2		時間外労働と休日労働の合計が、月100時間を超える者や、2~6か月平均が80時間を超える者は発生しな
		かった。
	ᅓᄪᆄᄼᇎ	労働時間に関する上限規制を超過する者は発生しなかったことから、実施した施策は一定程度の効果を発揮
	効果検証	したいと判断できる。
	結果	したいと判断できる。
		したいと判断できる。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東洋テック株式会社

英文名:

■加入保険者:大阪府貨物運送健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **501~550位** / **2869 社中**

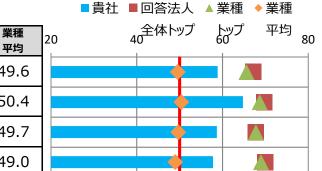
■総合評価: **58.9** ↑0.4 (前回偏差値 58.5)

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳



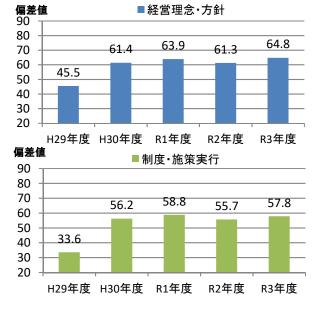


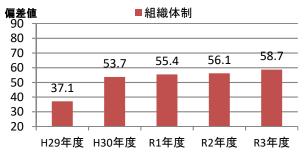
- ※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。
- ※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

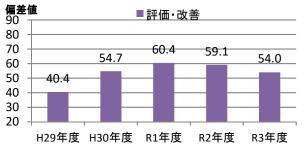
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051~1100位	451~500位	301~350位	551~600位	501~550位
総合評価	39.2	57.0(17.8)	60.1(↑3.1)	58.5(↓1.6)	58.9(↑ 0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 58.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 68.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 56.6 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 60.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 60.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 54.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 51.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 58.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 41.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	こが10.7 8 MAK
	人材定着や採用力向上
健康経営で解決したい 経営上の課	「恒常的人手不足の克服」 人出不足の警備業界で耐えうる採用力、人材マネメジメント力を備えることが課題である。また、平均年齢 が43歳と高い当社では従業員に長く働いてもらう為に心身ともに健康で働ける環境を整備することが不可欠 である。
題	
	働きやすい環境、処遇、制度の実現を行い、人材の定着率を向上させることを期待している。具体的に年間 の離職率を9%から6%を目指す。また、女性警備員の増強と活躍範囲の拡大を行い、女性警備員200名体制 を目指す。(現在165名)
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
	マヴェネへ10 CO2 オロダル・中央ナギューテンナナ

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.toyo-tec.co.jp/company/health.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		ストレスチェック結果で高ストレス者比率が11.4%と高いこと。また、メンタルヘルス不調による休職者への社内体制の構築や周知が不十分であったことから復職しても再発し、再度休職する者がいること。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	従来のセルフケア研修に加え、部下を持つ管理職全員がラインケアに特化した研修を受講した。休職者の為の職場復帰プログラム策定し、休職者や上席者・人事部向けマニュアルを社内周知した。
1	効果検証 結果	高ストレス者比率の低下はまだ効果としては出ていないが、社内のアンケート結果では全社員の77%が「心の健康づくりを意識して行っている」と回答している。継続的なセルフケア・ラインケアの教育と休職体制の強化を図り、高ストレス者の減少とメンタルヘルス不調の再発防止を目指す。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
		全社員のアンケート結果によると喫煙率が34%と全国平均を上回っている。平均年齢が43歳と高い当社では生活習慣病リスクの要因を少しでも取り除く必要がある。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	禁煙外来補助制度を実施しているが利用者がまだ少ないので、社内誌での案内や年1回喫煙者に申請用紙や 禁煙啓発文書を送付。保健師とのWEB面談希望をすれば禁煙補助剤を無償で提供する試みも始めた。
2	効果検証 結果	喫煙率は前年同様と効果はまだ出ていないが、社内アンケートでは全社員の10%が半年以内に禁煙を始めたいと回答している。今後も健康保険組合と協力し、まずは禁煙を考え始めている喫煙者に禁煙グッズの提供などのアプローチを行っていく。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
只在少心是一个	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社帝国ホテル

英文名: Imperial Hotel, Ltd.

■加入保険者:帝国ホテル健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

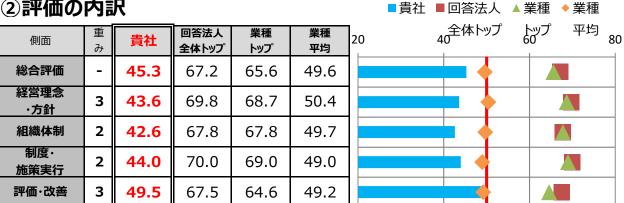
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 2869 社中

■総合評価: 45.3 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

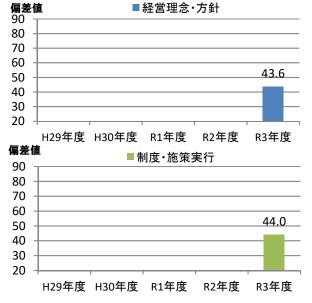


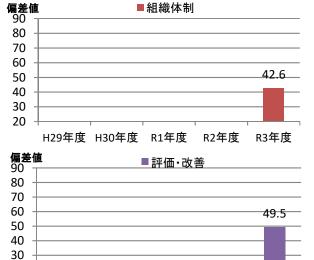
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2051~2100位
総合評価	-	-	-	-	45.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 46.4 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 41.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 38.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 41.7 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 42.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 45.8 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 40.1 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 45.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 46.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 52.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 46.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
// 中中 / 又 兴 一	長時間労働の抑制や健康増進への取り組みにより就労環境を整えることにより、従業員の就労意欲や生産性
健康経営で	の向上に繋がると考える。
解決したい	
経営上の課	
題	
	・適正な労働時間内での生産性の向上・最大化 ・男性育休の取得促進等、ワークライフバランスの改善
	・ 男性育体の取得促進等、ワークライフバランスの改善 ・従業員の定着率の更なる向上
	・新卒採用における競争力強化
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
, ,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	
= 111 // = = //	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.imperialhotel.co.jp/j/company/csr/index.html https://www.imperialhotel.co.jp/j/company/csr/work.html

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	49.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==		る具体的な他束ともの効果
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	・長時間労働の抑制 ・適正な労働時間内での生産性の向上・最大化
効果		
	施策実施 結果	・部長会にて所定外労働時間を開示 ・所定外労働が多い部署へのヒアリング実施 ・長時間労働者へ面談実施 ・勤怠システムで36協定時間に対するアラート表示
1	効果検証 結果	・ <u>制成システムで30協定時間に対するアプード表示</u> 個人、所属部長等へ定期的なアプローチにより、意識醸成が図れつつあり、所定外労働及び年間総実労働時間の減少につながった。 間の減少につながった。 結果、男性の育児休業取得率向上や女性の継続就労等に寄与しており、ワークライフバランスが図れている と考える。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
只在少心是一个	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ロイヤルホテル

英文名: THE ROYAL HOTEL LIMITED

■加入保険者: ロイヤルホテル健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

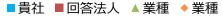
①健康経営度評価結果

■総合順位: **801~850位** / **2869 社中**

■総合評価: **56.6** ↑0.7 (前回偏差値 55.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



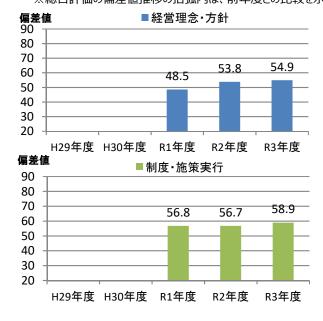
側面	重 み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20	全体トップ40	トップ 平均 60 80
総合評価	-	56.6	67.2	65.6	49.6			
経営理念 ·方針	3	54.9	69.8	68.7	50.4			
組織体制	2	57.7	67.8	67.8	49.7			
制度・ 施策実行	2	58.9	70.0	69.0	49.0			
評価·改善	3	56.0	67.5	64.6	49.2			

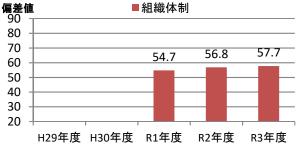
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

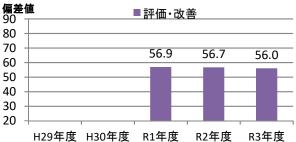
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	901~950位	801~850位	801~850位
総合評価	-	-	53.9(-)	55.9(↑ 2.0)	56.6(↑ 0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 56.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 53.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 46.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 59.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 58.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 56.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 62.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 54.3 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 57.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 58.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 50.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	従業員のパフォーマンス向上 喫煙は生活習慣病の危険因子として以前から指摘されている。また健康増進法の施行により禁煙に積極的に 取り組みさらに従業員の健康を守る事が企業に課せられている。従業員の健康への積極的な取り組みは事業 活動を推進する上での課題である。当グループの喫煙率は全国平均より高いことは健康への意識が低いこと の表れである。(2年連続喫煙アンケート調査実施)
健康経営の 実施により 期待する効果	自身の健康に関心を持ち生活習慣を改善する事は、生活習慣病を未然に防ぐ、又は発生を遅らせることが期待できる。当社の喫煙率は全国平均より高いため、健康経営「禁煙への取り組み」を全社規模で実施することは、個人が健康への関心を高めるだけでなく、職場においてもお互いの健康を思いやることにつながる。 ~職場の絆~ 「今を健康に生きること、それは未来へのかけはし」をスローガンに掲げている。

[※]貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

••	2 1 1/1/10 2 2 2/2/2/1	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		https://www.rihga.co.jp/health efforts https://www.rihga.co.jp/sustainability

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.5	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	55.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
		従来から特定保健指導は積極的支援対象者を主に実施していたが、対象者がほぼ同一人物である。指導の効果も上がらない人もいる。この課題の解決策として対象者の人選や実施方法の見直しが必要と考えた。
効	課題の内容	
果		
検証	施策実施 結果	医療受診が必要な高リスク者に対しては産業医が医療受診勧奨し治療に繋げ重症化を防いだ。特定保健指導対象者は高リスク者以外でかつ特定保健指導指導未経験者を主とした。
1		特定保健指導利用者のうち2019年度は23%(55人中13人)、2020年度は40%(60人中24人)にデーターの改善が 見られ、指導対象から外れた。
	効果検証 結果	
	理題のテーマ	
		社内での蔓延防止策の徹底(消毒、手洗い励行)。安心、安全な職場環境の提供。感染症に対するヘルスリテラシーの向上。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	コロナワクチン職域接種(家族含む)。自己体調管理の徹底。体温測定含む日々の体調を上司に報告。社内 会議は原則リモート会議。健康診断は時間指定で密対策。食事は黙食徹底。在宅勤務奨励。
2	効果検証 結果	コロナワクチン職域接種は希望者(家族含む)に実施した。効果は不明だが上記施策も含めて集団感染、クラスター発生防止策となっている。経営トップが事業継続と健康維持のためワクチン接種の重要性を定期的にインフォメーションで発信、館内ポスターを掲示した。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 応用地質株式会社

英文名: OYO Corporation

■加入保険者:測量地質健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2651~2700位 / 2869 社中

■総合評価: 33.1 **13.6** (前回偏差値 29.5)

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種



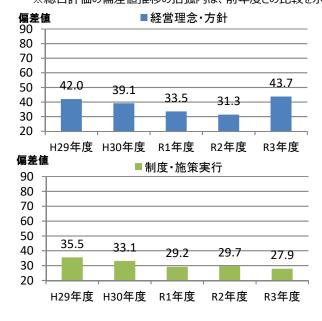
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

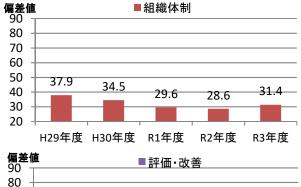
業種

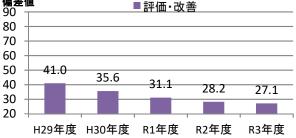
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051~1100位	1601~1650位	2251~2300位	2451~2500位	2651~2700位
総合評価	39.0	35.7(↓3.3)	31.1(\ 4.6)	29.5(\ 1.6)	33.1(↑ 3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.1 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 43.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 39.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 32.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 31.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 24.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 35.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 25.3 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 28.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 33.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 30.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 36.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 26.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	組織の活性化 「活力ある組織づくりは健康から」というお題目を掲げ、現在衛生委員会を中心に健康経営に関わる各種課題への取り組みを推進中です。 経営上の課題として、弊社で毎月実施しているエンゲージメントの測定結果において「健康」の指標が全社で最も低いスコアとなっているため、これを上昇させる取り組みを行い、ひいては健康経営に関する各種指標の実績値についても改善させていくことを目指しております。
健康経営の実施により期待する効果	期待する効果 ①健康診断受診率100%の達成 ②年休取得率(※時間給含む)70%の達成 ③ストレスチェック受検率の昨年対比向上 以上を具体的な数値目標として掲げ、PDCAサイクルを回していくことで、抜本的な「健康」に対する意識改革およびエンゲージメントスコアの向上を目指す

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11 461 COUNTED	
媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
	https://www.oyo.co.jp/corporate-profile/management-philosophy-vision/health-management/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メリル(J の 公 区 D D)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	26.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	24.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	34.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	30.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	-
効	課題の内容	
証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果検証②	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	_
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	_
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	_
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:いであ株式会社

英文名: IDEA Consultants, Inc.

■加入保険者:測量地質健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

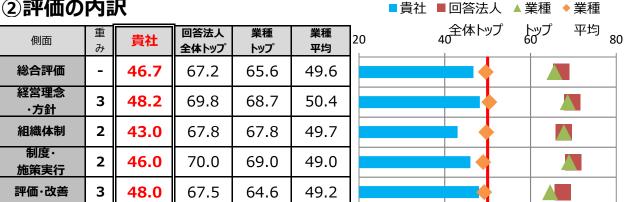
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1901~1950位 / 2869 社中

46.7 (前回偏差値 50.3) ■総合評価: ↓3.6

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

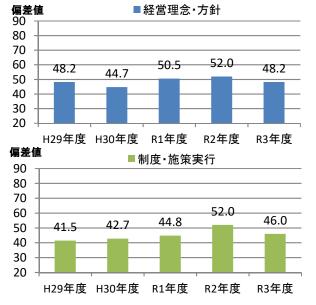


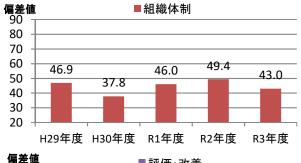
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

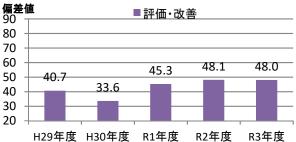
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851~900位	1451~1500位	1501~1550位	1301~1350位	1901~1950位
総合評価	44.4	40.5(↓3.9)	46.9(↑ 6.4)	50.3(↑ 3.4)	46.7(↓3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

					扁差値)		•	業種平			
側面	項目	対応Q番号	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	10	- 全体平 30 5□		70	90
経営理念	明文化· 社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	50.7					
·方針	情報開示・ 他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.1	72.9	71.1	50.2					
	経営層の関与	Q25、Q26	44.9	60.6	60.6	51.0					
組織体制	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、 Q32	43.4	70.5	70.5	48.8					
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.4	64.5	64.5	50.4					
	目標設定、 健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、 Q40	47.9	67.5	66.2	48.5					
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、 Q45	44.9	66.0	66.0	49.6					
制度· 施策実行	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	48.9					
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、 Q63	43.6	71.1	71.1	49.8					
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、 Q57、Q58、Q59、Q60	49.2	72.5	69.5	48.6			4		
	健康診断・ストレス チェック	Q64、Q65、Q69	55.2	69.8	67.7	49.3			> <u>/</u>		
評価改善	労働時間·休職	Q66, Q67, Q68	46.2	68.5	66.4	48.3					
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	Q70	40.5	64.5	63.2	49.8					

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で 解決したい	傷病等による生産性低下の防止 中高年:特殊検診および要精密検査の対象者の存在 全年齢:うつ等精神性疾患への罹患、休職および退職
経営上の課	
題	
	職員が心身共に健康に近づくことで、傷病による生産性低下の防止になると期待している。また、心身ともに健康に近づく取り組みとコミュニケーションの促進を促す取り組みなどを並行して実施することで、アブセンティーイズムの低減やワークエンゲージメントが向上し、最終的には生産性の向上につなげることを目標としている。
健康経営の	初期目標としては、指標を特定保健指導および要精密検査者の事後診察率を向上させる
実施により	
期待する効果	
いっきょしょいかっちゃく	3. 労鹿理本0.1.0. C.0.3. で同父 た内容を転記しています

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ידו איני נינויואדים	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://ideacon.jp/csr/workplace/kenkokeiei.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	52.9	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	48.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
		女性特有の健康課題等について教育・研修などの取組を行っていなかった。 また、生理休暇など制度は整備しているが利用状況など公開し周知していなかった。
	課題の内容	
効果		
証	施策実施 結果	女性特有の健康課題等について全職員向けに研修を行った。また、全国の女性職員とランチミーティングを WEBで実施し、働き方や健康課題などの悩みについて話合う場を作った。
1	効果検証 結果	生理休暇を半日取得可能として、取得しやすい制度を導入した。 また、女性特有の病気に関しての研修を行い、女性だけでなく男性にも受講してもらった。 いつでも研修内容が閲覧できるように動画イーラーニングサイトを開設した。
	課題のテーマ	_
	BAACS 077	
効果検証②	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: 株式会社ベネッセホールディングス

英文名: Benesse Holdings, Inc.

■加入保険者:ベネッセグループ健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

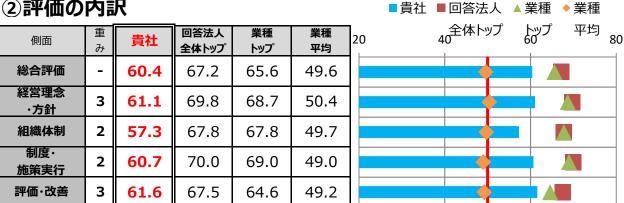
①健康経営度評価結果

351~400位 ■総合順位: / 2869 社中

■総合評価: ↓0.9 (前回偏差値 61.3) 60.4

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

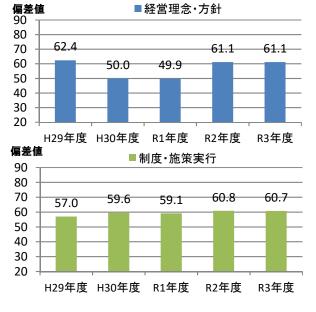


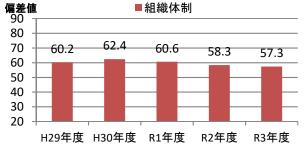
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	451~500位	851~900位	251~300位	351~400位
総合評価	59.7	56.7(↓3.0)	54.8(↓1.9)	61.3(↑ 6.5)	60.4(\ 0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価(偏差値) 業種平均 全体平均 業種 回答法人 業種 貴社 30 側面 項目 対応Q番号 10 70 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 63.3 64.0 64.0 50.7 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 Q19、Q20、Q22、Q23 58.6 72.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.5 60.6 60.6 51.0 Q27, Q28, Q29, Q31, 組織体制 実施体制 60.6 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33, Q34, Q35 49.1 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36, Q37, Q38, Q39, 58.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 52.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 61.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 63.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 67.7 49.3 61.2 69.8 チェック 評価改善 労働時間・休職 Q66, Q67, Q68 53.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 61.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で
解決したい
経営上の課
題

組織の活性化

人を軸とする経営を推進する当社では、従業員が前向きに仕事に取組み、やりがいを持ち、イキイキ・わくわく働ける組織であることが事業成長に欠かせない。そのために、①健康に働くこと②多様な人財が活躍できること③風通しのよい職場をつくることを重要な課題と認識している。

健康経営の 実施により 期待する効果 社員が自らの持っている能力を最大限に引き出せる組織風土の醸成を期待する。それによって、「人の人生を素晴らしくするサービス」を追求し、お客様・地域・社会から支持される「なくてはならない企業」になる。その指標として、組織風土調査における社員の働きがい(ワークエンゲージメント)スコアの80%以上を目指し、現在の68%を中期的には70%代半ばに改善することを目指す。

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
	https://benesse-hd.disclosure.site/ja/themes/154
URL	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	기(년 중 중단)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.8	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	60.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	59.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の共体的な肥束CCの効果
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2018年度以降、メンタル不調者発症率、平均休業日数が増加傾向。コロナ特殊災害下で働き方も大きく変わり精神的負担が大きい。マネジメント負荷や生産性高く働くこと、環境変化への適応等、20代若手とマネジメント層のメンタル不調者増加傾向。休職による労働損失だけでなく復職後就業制限期間が長くなり生産性にも影響が大きい。働き方・生活様式が大きく変わる中、職場改善を含め発症予防・早期発見・対応が重要。
検証	施策実施 結果	不調の早期発見・セルフケア向上を重点に、新入社員・中途採用者を対象に相談方法や窓口メール案内。課 長以上の管理職に対して、在宅勤務の視点とポイントを盛り込んだメンタルヘルス研修を実施。
1	効果検証 結果	休業者は19年度21人→20年度31人。一方、休職〜復帰までの日数(平均休業日数)は、157日から131日へ短縮し、早期発見早期対応の効果、管理職マネジメントの一定の効果が見られる。結果として労働損失日数は、19年度比で若干減少。早期発見に有効な相談窓口・EAPの活用促進。結果、相談件数は19年度比49件増(新入社員・管理職の割合各5.3%)、EAP利用数2.2倍となりセルフケア向上に寄与。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の平均年齢上昇を見据え、定期健康診断有所見率上では顕在化していない予備軍が課題。肥満やメタボリックシンドローム該当者に増加傾向はないが、糖代謝適正維持者が減少傾向にある。コロナ禍による生活様式の変化や活動量の減少がある中、多量飲酒や運動習慣は改善傾向にあるが、体重変化(増加)はあり内臓脂肪蓄積による生活習慣病予防が課題。
	施策実施 結果	オンライン運動イベント・生活習慣セミナーに全従業員の約40%が参加、40歳未満メタボリックシンドローム基準該当社員にオンライン集団保健指導を実施、対象従業員の90%が参加(健康診断前に実施し結果確認)
	効果検証 結果	適正体重維持者(BMI18.5~25未満)率は、3.5ポイント減少した。運動習慣者率は0.6ポイントアップし、運動イベント参加後アンケ―トでは、約60%が健康を意識した行動変化を実感したと回答。生活習慣病に関与する睡眠(休息がとれていると回答した割合)・適量を超える飲酒習慣者率、喫煙率共に改善。生活習病関連項目では、肝機能適正維持者率は、13.3ポイント、血圧適正維持者率は3.7ポイントアップ。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ニチイ学館

英文名: NICHIIGAKKAN CO., LTD.

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

貴社

32.4

43.5

34.7

28.5

22.5

3

2

2

3

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2701~2750位 / 2869 社中

32.4 ↓2.0 (前回偏差値 34.4) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面

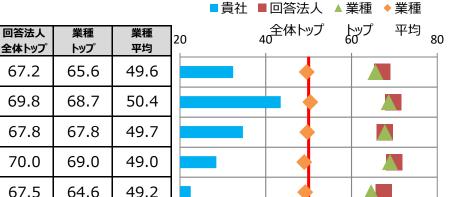
総合評価

経営理念

·方針 組織体制

制度・

施策実行 評価·改善



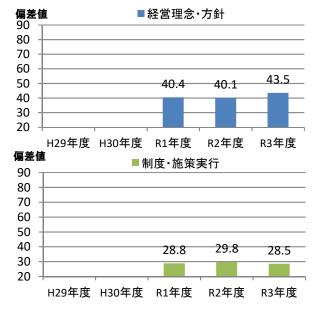
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

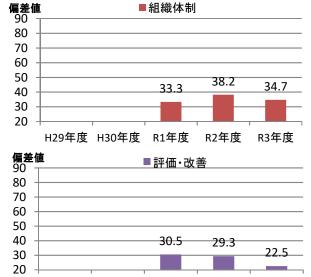
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

67.5

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2151~2200位	2301~2350位	2701~2750位
総合評価	-	-	33.7(-)	34.4(↑ 0.7)	32.4(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.1 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 43.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 48.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 27.9 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 42.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 32.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 32.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 27.4 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 27.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 32.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 29.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 17.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 26.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	274313 2 373213
	人材定着や採用力向上
健康経営で	介護、保育事業においては人材不足が深刻であり、新規採用者を増やすこと、従業員に健康で長く働いても
	らうことの実現が課題となっている。
解決したい	
経営上の課	
題	
	従業員のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい職場環境を確保することで、企業の魅力増加や、従業
	員の怪我・病気の予防につながり、新規採用者の増加、及び従業員の定着を図ることができると考えていま す。
	7 6
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
ארנאלם ל ניונויל	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ידו אעי נינויואדם			
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ		
https://www.nichiigakkan.co.jp/company/safety/			
URL			

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メリル(J の 公 区 D D)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	29.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	25.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	15.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	27.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	26.3	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	36.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	30.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	-
効	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
証 ②	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	_
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	_
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	_
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	_
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	_
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	_
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ダイセキ

英文名: Daiseki Co., Ltd

■加入保険者:東海地区石油業健康保険組合

上場

■所属業種:サービス業

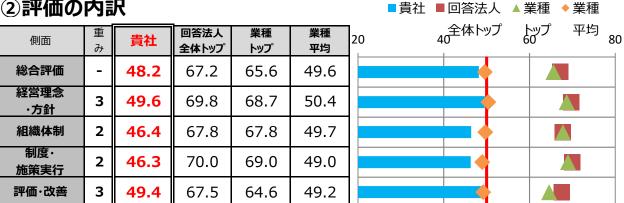
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 2869 社中

48.2 ↑11.9 (前回偏差値 36.3) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

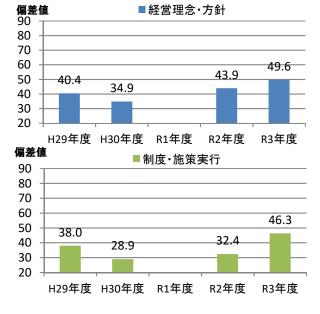


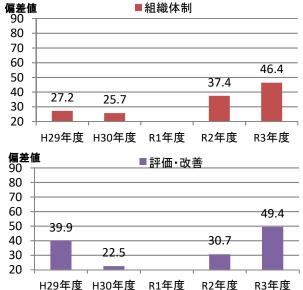
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1101~1150位	1751~1800位	-	2251~2300位	1751~1800位
総合評価	36.9	28.8(\ 8.1)	-	36.3(-)	48.2(11.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 45.6 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 52.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 49.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 44.9 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 45.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 50.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 50.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 45.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 44.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 41.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

、重要な

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ידו אעי נינויואדם									
媒体の種別	CSR報告書								
	https://www.daiseki.co.jp/csr/report/index.html								
URL									

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メリル(J の 公 区 D D)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	49.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	41.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==	皇点を置いている具体的な肥泉とての効果								
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防							
	課題の内容	2018年度には、メタボ予備軍等への特定保健指導は、対象者93名に対し、実施者0名と何ら対策が取られていなかった。							
効果									
検証	施策実施 結果	2019年度から、健保組合と対象者の情報を共有し、人事部が参加勧奨するとともに、各拠点長にも参加への理解と対象者への参加勧奨を依頼した。							
1		その結果として、2019年度については対象者97名に対して実施者44名(実施率45.4%)、2020年度については対象者100名に対して実施者26名(実施率26.0%)と改善した。							
	効果検証 結果								
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進							
効果	課題の内容	部門をまたいだ従業員間のコミュニケーションがやや不足していた。							
検 証	施策実施 結果	部門をまたいだ従業員間のコミュニケーション強化を狙いとした、「従業員全員を対象とした親睦補助」制度を新設し、課題を解決した。							
2	効果検証 結果	現在はコロナ禍で、中止しているが、一定以上のコミュニケーション強化は図れた。							

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 大日本コンサルタント株式会社

英文名: NIPPON ENGINEERING CONSULTANTS CO., LTD.

■加入保険者:全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2801~2850位 / 2869 社中

■総合評価: **27.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

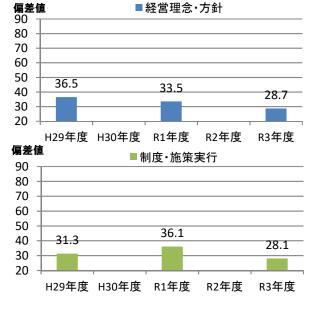
側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20	40 全体下	プ } 6	ップ 平均 0 80
総合評価	-	27.8	67.2	65.6	49.6			•	
経営理念 ·方針	3	28.7	69.8	68.7	50.4				
組織体制	2	23.6	67.8	67.8	49.7				
制度・ 施策実行	2	28.1	70.0	69.0	49.0		•		
評価·改善	3	29.6	67.5	64.6	49.2			•	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1201~1239位	-	2201~2250位	-	2801~2850位
総合評価	32.2	-	32.9(-)	-	27.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

					扁差値)		•	業種平均	1	
側面	項目	対応Q番号	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	10 3	-全体平均 0 50	70	90
経営理念	明文化· 社内浸透	Q17、Q18	27.2	64.0	64.0	50.7		•		
・方針	情報開示・ 他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	31.5	72.9	71.1	50.2		•		
	経営層の関与	Q25、Q26	17.0	60.6	60.6	51.0		•		
組織体制	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、 Q32	26.8	70.5	70.5	48.8		•		
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	30.3	64.5	64.5	50.4		•		
	目標設定、 健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、 Q40	23.5	67.5	66.2	48.5		•		
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、 Q45	37.4	66.0	66.0	49.6		•		
制度· 施策実行	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	25.3	62.0	62.0	48.9		•		
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、 Q63	30.0	71.1	71.1	49.8		•		
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、 Q57、Q58、Q59、Q60	31.7	72.5	69.5	48.6				
	健康診断・ストレス チェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	67.7	49.3		•		
評価改善	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.3	68.5	66.4	48.3				
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	63.2	49.8				

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	-
健康経営の実施により期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

••	1 3 1 K 1 2 3 3 3 4 4 1					
	媒体の種別	-				
	URL					

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メリル(J の 公 区 D D)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	28.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	23.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	26.8	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	30.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	る共体的な肥保CCの効果
効	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	_	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	-	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	_	
4	産業医・保健師の関与	Q29	_	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	_	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	_	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_	
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	_	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2	0	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:阪神高速パトロール株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

601~650位 / 2869 社中 ■総合順位:

58.5 (前回偏差値 59.5) ■総合評価: $\downarrow 1.0$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

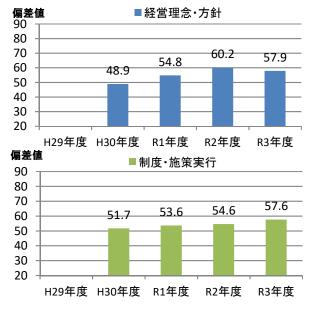
②評価の内訳

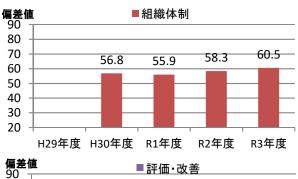


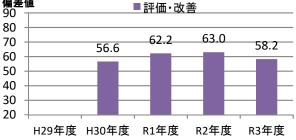
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751~800位	601~650位	451~500位	601~650位
総合評価	-	52.9(-)	57.0(↑ 4.1)	59.5(↑ 2.5)	58.5(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 60.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 55.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 53.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 62.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 53.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 55.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 65.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

		אלנאלט ל ניונילב
		従業員のパフォーマンス向上
健康	経営で	(a) 弊社は高速道路上での現場業務が主体ゆえ、健康障害は現場で作業する自身はもとより、業務ペア、
		お客さまを巻き込む二次災害を発生させることから、社員が健康でいきいきと働き続けることが大きな課題
解決	きしたい	です。
経営	生の課	
題		
		(b) 健康管理システムを導入し、健康診断やストレスチェック等の結果をデータ化することで、社員個々
		は経年比較によるヘルスリテラシーの向上につなげ、また、会社は集団分析により健康プロフィールを把握
		して施策をPDCAで展開することが可能となる。具体的な目標として、健康リスクを経年で削減することを目
/z = r==		指す。
)	経営の	
実施	により	
期待	する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	111766 COUNTY	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		http://www.hanshin-patrol.co.jp/topics/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効果		社員面談を端緒に、2018年度より取り組んできた生産性の低下に影響を与えていると考えられる「女性社員が活躍できる職場環境の充実」について、更なる生産性・モチベーション向上を目指し、本年度も継続した取り組みとした。※弊社は夜勤を伴う交替制勤務につき、整備箇所は仮眠室及びシャワールームとしています。
検証	施策実施結果	全9事業所中、2018年度実績(2事業所)、2019年度実績(1事業所)、2020年度実績(2事業所)、2021年度 実績(1事業所)の整備を行った。
	効果検証 結果	会社としては配置できる部署が増えたことにより人事異動の幅が広がったこと、また異動した社員からは移動先の選択肢が増えたことでキャリアの充実につながったとのこと。なお、今回の異動者は保育所に近い勤務地であったので、子育てにおいても便利になったとの意見があった。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果		健康診断結果やストレスチェックの結果をデータ化する健康管理システムを導入した。健康診断結果の個人・集団集計が多角的に把握できるようになったことから、高リスク者に対する重症化予防措置として該当者個々に改善を働きかけることが必要である。
検証	施策実施 結果	該当者個々に改善を働きかけるための手法として、保険組合と協議により、オンラインによる個別保健指導 を全員に行った。
		該当者から意見を聞くための面談(所属長による)において、食生活の改善、運動習慣の取り入れなど、生活習慣の改善を実践中との意見が多かった。定量的な検証は次回の健康診断結果からデータを抽出し効果検証する予定である。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ネクストビート

英文名:

■加入保険者:東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

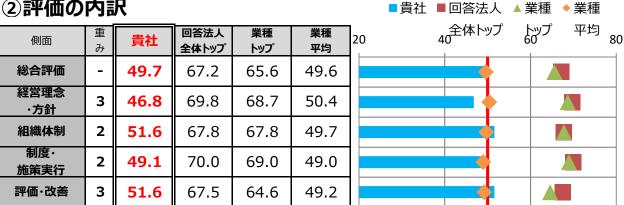
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 2869 社中

49.7 (前回偏差値 51.3) ■総合評価: ↓1.6

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

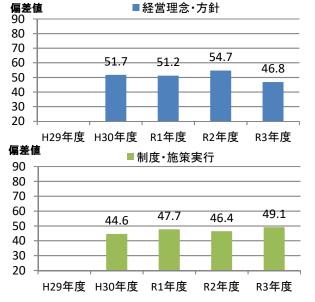
②評価の内訳

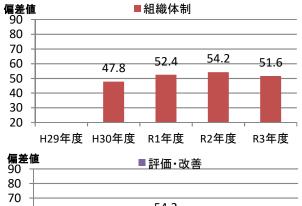


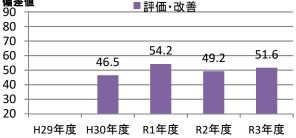
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101~1150位	1151~1200位	1201~1250位	1601~1650位
総合評価	-	47.8(-)	51.6(↑ 3.8)	51.3(↓0.3)	49.7(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

					扁差値)]	業種平	均		
側面	項目	対応Q番号	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	10	一全体平 30 5	均 0 70	0	90
経営理念	明文化・ 社内浸透	Q17、Q18	47.8	64.0	64.0	50.7					
·方針	情報開示・ 他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.1	72.9	71.1	50.2			_		
	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.6	51.0					
組織体制	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、 Q32	50.3	70.5	70.5	48.8					
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	50.4					
	目標設定、 健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、 Q40	51.5	67.5	66.2	48.5			A	l I	
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、 Q45	55.2	66.0	66.0	49.6					
制度· 施策実行	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	48.9					
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、 Q63	45.3	71.1	71.1	49.8			7		
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、 Q57、Q58、Q59、Q60	44.8	72.5	69.5	48.6					
	健康診断・ストレス チェック	Q64、Q65、Q69	57.3	69.8	67.7	49.3			– A		
評価改善	労働時間·休職	Q66、Q67、Q68	34.8	68.5	66.4	48.3					
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	Q70	51.9	64.5	63.2	49.8					

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	
健康経営の実施により期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

2 1 12 12 12 12 12 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.nextbeat.co.jp/news/9166
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	45.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	38.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		- 07 C H = 3.0 W D X C C = 37 W J X
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
		夕食摂取時間が遅いことから入眠までに消化できず睡眠中も消化活動が起こっており、目覚めたときのすっきり感がないなど、社員の睡眠の質が良くないことが面談を通して把握。
効	課題の内容	
果		
検証	施策実施 結果	睡眠コンサルタントのアドバイスの下、設置した仮眠室の環境整備と利用者数向上のための社内周知の徹底
1	効果検証 結果	1月あたりの仮眠室利用回数が30回程度となっていたが、新型コロナウイルスの影響によるリモート勤務対象者の拡大により、利用回数の減少が発生した。 生産性に関して、リモート勤務の影響が場合分けが難しく検証を継続
	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
		結婚、妊娠出産の世代が増えてきており、産休からの職場復帰を不安に思う社員が育休復帰に対して安心で きるように社内整備を推進している。
	課題の内容	
効果		
検 証 ②	施策実施 結果	早期復帰時のシッター補助拡大制度などの施策を整備し、産休育休取得社員への定期的な連絡や面談の実施により早期復帰や育児と就業の両立ができやすい環境を整え復帰予定者が出てきている。
	効果検証 結果	復帰までの期間が長いことと、母数が少ないため、定量的な評価はできていないが、産休前からの面談実施により、早期復帰を希望する社員が1名おり、通常の育休復帰予定者からも復帰前面談を実施することで不安を軽減できたという回答が得られている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 富士フイルムシステムズ株式会社

英文名: FUJIFILM Systems Corporation

■加入保険者:富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 2869 社中

■総合評価: 54.2 (前回偏差値 50.2) **↑4.0**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

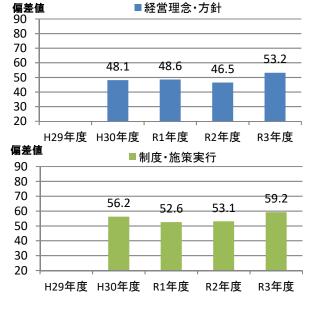
②評価の内訳

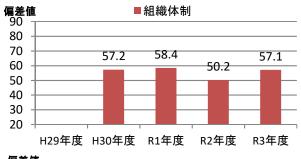


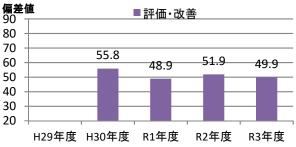
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701~750位	1151~1200位	1351~1400位	1051~1100位
総合評価	-	53.9(-)	51.5(↓2.4)	50.2(↓1.3)	54.2(↑ 4.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 55.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 50.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 54.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 58.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 58.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 61.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 58.5 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 61.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 53.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 49.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 38.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	2/01/07 8/0/A
	従業員のパフォーマンス向上
 健康経営で	2020年度4月の合併により企業規模も大きくなり、富士フィルムグループのIT機能会社としての役割期待も
	大きくなっている。社員一人ひとりの成果が業績に直結する当社においては、健康を基盤とした好循環サイ
解決したい	クルを実現していく必要があり、不健康や疾病による生産性低下の防止が課題であると認識している。
経営上の課	
題	
起	
	 ポピュレーションアプローチとハイリスクアプローチの両輪で、ヘルスリテラシー向上・生活習慣病予防・
	TT TT TT TT TT TT TT T
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
別付りの別未	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

TI JOST COUNTY C	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.fujifilm.com/ffsi/ja/about/sustainability/health
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.9	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	65.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の大きないのかになっていかん
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
1	課題の内容	従来、富士フイルムグループ全体での健康経営施策を中心に展開してきたが、個社の最新状況に基づく施策を立案実施する必要性を感じていた。2020年4月の会社合併を契機に自社の「健康白書2020」を作成し、2020年度健康診断結果や健康経営の取り組み結果など最新データに基づき洗い出した課題(「メンタル」・「メタボリックシンドローム」・「睡眠」等)について全社健康教育を実施することとした。
		9月1日にZoomによる全社健康教育を実施。Zoom接続数333名(対象434名)のリアルタイム参加があった。接 続率は77%だが共同視聴による80%以上の参加率を確保。録画による後日視聴も可能とした。
	効果検証 結果	教育実施後のアンケート調査も実施。99%が理解できたという反応。また、Zoomのアンケート機能を活用した教育中の双方向コミュニケーションや産業医と産業看護師による対話型の教育進行も好評であった。アンケートでは追加質問を受け付けており、質問に対して、後日産業医からの回答をイントラにて展開した。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
証 ②	課題の内容	2020年4月の会社合併により、文化の違う会社の混在や業務プロセスなどの変化が起こり、ストレスが高まることが予想された。そのため、ストレスチェックについては結果の精査と組織診断による問題点の深堀を実施すると共に、全社的な対策を講じることが必要不可欠であった。
	施策実施 結果	ストレスチェック後の組織診断では、56組織中18組織が高ストレス職場であると判明。高ストレス職場については、職場責任者と人事、産業保健スタッフが連携して対応策を立案・実施することとした。
	効果検証 結果	高ストレス職場での対応策の効果は2021年度のストレスチェックで検証することとしているが、本社部門は合併当初から2社混在の組織運営が高ストレス要因の一つであることが判明したため、人事と健康管理室主導でポジティブメンタルヘルスの考え方を入れた対応を展開中。ストレスチェック結果を有効活用できていると考えている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	6 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日水コン

英文名: Nihon Suido Consultants Co., Ltd.

■加入保険者:全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

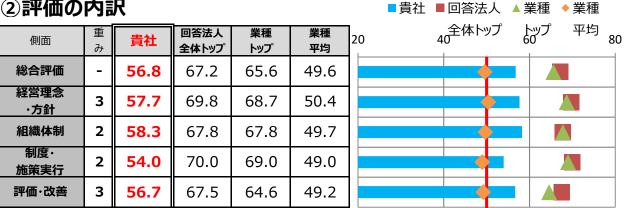
①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 2869 社中

■総合評価: 56.8 (前回偏差値 55.9) ↑0.9

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

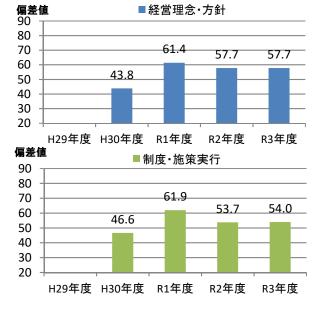
②評価の内訳

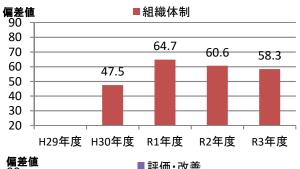


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201~1250位	201~250位	801~850位	751~800位
総合評価	-	45.3(-)	61.7(16.4)	55.9(↓5.8)	56.8(↑ 0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 60.3 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 55.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 55.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 58.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 53.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 60.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.8 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 47.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 53.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 48.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 61.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	中長期的な企業価値向上
健康経営で解決したい	当社では、健康経営を通じて「社員全員が健康で長く働き続けられる会社」作りを目指している。そのことにより中長期的な企業価値を向上させていきたい。具体的には労働生産性を向上させること、メンタル疾患やフィジカル疾患など社員が望まない形での離職を低減させることが大きな課題である。
,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	マップラグルが心ででは異か至めないがでの神楽を思想できることが、人とないとものも。
経営上の課	
題	
健康経営の実施により期待する効果	健康は社員自らの取り組みが基本であるが、会社は社員の取り組みをサポートし、よりよい仕組み作りのためのコミュニケーションの場を設けて社内を活性化する。全社健康セミナーの開催により、睡眠により十分な休養率を50%以上を維持できるようにしたい。またメンタル疾患の発生に対する退職率は0.2%となっているのでこれを維持するとともに、社員一人当たりの欠勤休職日数を現在の3日から2日としたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	11/W (WILL)						
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言					
		http://www.nissuicon.co.jp/csr/kenkou/					
	URL						

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	(本)		業種平均	火ルルク の政団	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.9	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	45.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		OF THE COMMINICAL COMMINICAL THE COM
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効果	課題の内容	「睡眠による十分な休養率」が低い状態が続き、約6割の社員が睡眠に問題を抱えている。生活に直結する水インフラ施設の計画・設計業務を官公庁より直接受注し各担当者が責任を持って業務遂行しているため、社員への精神的負荷が大きい性質がある。特に年度末の繁忙期には業務が集中し、残業時間も増えて生活のリズムが乱れがちである。良質な睡眠を確保することが仕事の成果に直結するため、睡眠の改善が重要な課題となっている。
検証	施策実施 結果	全社のアルバイト、派遣社員も参加できる睡眠セミナーを実施。外部講師による体験型講義。参加者満足度 100%(満足56.1%、やや満足43.9%)また通勤時間を睡眠時間にシフトするためテレワークを推進。
1	効果検証 結果	「睡眠による十分な休養率」が昨年度の38%から46.8%へ、8.8ポイントと大きく改善した。それに付随して、ストレスチェックでの高ストレス者割合の減少(14.0%→11.4%)にもつながっており、大きな効果を得ることができた。引き続き生産性向上の期待が持てるため、今秋実施のストレスチェック実施時よりプレゼンティーイズムの測定を開始し、「睡眠による十分な休養率」との関係の検証を行う予定である。
	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
効 果	課題の内容	社員一人あたりの欠勤休職日数が2018年度0.6日に対し、2019年度で1.4日となり、復帰率も25%と低迷。欠 勤休職が長期化する傾向があり、より適切な復職支援を行い、職場復帰を促進することが課題となってい た。復帰支援フローを明確にし、産業医の指導のもと、復帰前の支援プログラムを100%実施し、必要に応 じて外部のリワークも活用する。復帰後支援では産業医面談を継続する(実施率100%目標)。
検証	施策実施 結果	職場復帰支援プログラムの実施率は100%を達成した。支援プログラムの内容については、事前に復帰部門にも周知し、本人・上司・健康管理室とで連携して支援を実施した。復帰後の産業医面談も100%実施。
2	効果検証 結果	ストレス関連疾患による休職者11名のうち、2020年度内に7名復職することができた。復帰率は64%となり、前年度の復帰率は25%に対して39ポイント改善することができた。復帰率の数字だけでなく、復職者の中には2年以上の長期休職者も含まれており、長期間にわたった課題を解決できた効果は顕著である。復職後の各社員の状況は現在のところ良好である。職場復帰後も産業医面談は継続することにより、再発防止を図る。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 大和ライフネクスト株式会社

英文名:

■加入保険者:大和ハウス工業健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

451~500位 / 2869 社中 ■総合順位:

59.7 ↑5.2 (前回偏差値 54.5) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

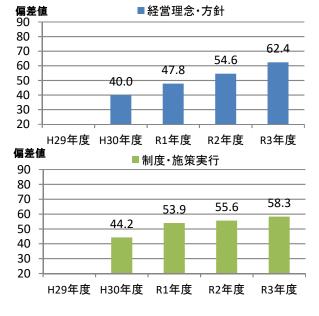
②評価の内訳

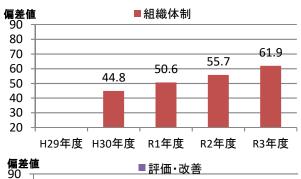


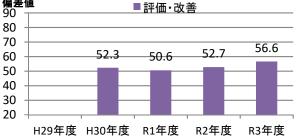
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251~1300位	1201~1250位	951~1000位	451~500位
総合評価	-	44.7(-)	50.4(↑ 5.7)	54.5(↑ 4.1)	59.7(↑ 5.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 61.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 62.6 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 59.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 55.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 60.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 53.6 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 57.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 59.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 46.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	シニア層も多く活躍する当社においては、健康の保持・増進といった高齢社員の健康マネジメントを着実に
	行い、未来の人材確保につなげること、休職者・離職者の削減や生産性の向上を図り、今あるリソースの最 大化を実現することが持続的に成長をしていく上での課題である。そのために、健康管理体制の強化と健康
解決したい	大化を実現することが特別的に放長をしていく工との課題とある。そのために、健康自産体制の強化と健康 意識の高い社員を増やすための楽しみながら取り組むことができる施策の2つの取り組みを軸に課題解決を
経営上の課	目指している。
題	
	健康意識の高い社員が増え、社員一人ひとりが健康で働きがいを持ち長く働くことができる。具体的な指標 として、定期健診受診率については現在94.82%から5年後迄に100%。更に、適正体重維持者率(2019年度
	68. 6%→2020年度69. 9%) や運動習慣者比率 (2019年度21. 6%→2020年度36. 5%)等、生活習慣に関する数値の
77 C (V 2)	改善もみられるなど健康に対する意識の面でも一定の成果を得ている。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואאי נינואאדני	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.daiwalifenext.co.jp/company/health_management/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	기(년 9 원년)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.6	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	58.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==		の大きないのであることが対象
	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
効	課題の内容	雇用上限年齢の延長を積極的に行い、60歳以上の従業員が増えたことで、がんだけでなく怪我や持病の治療と就労の両立が必要な社員が増加している。時給制の従業員にも休職制度や治療と就労の両立の考え方を浸透させる支援と風土の定着により、長期に活躍できる職場づくりが重要である。
果		
証	施策実施 結果	体験・両立支援が必要な社員同りのサーブレットを作成。大事や工長より対象省に制度説明とめわせて能和 し、制度や支援体制を理解してもらうことで、安心して治療に専念または両立について相談できる体制を構 築した。
1		定着にむけて、引き続ぎモニタリングする必要があるが、取り組み開始前の2017年度に比べ体調が原因で離 職する社員が2020年度末時点で8%減少している。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効果	課題の内容	完全に仕切られた喫煙スペースがある場合を除いて全事務所において職場内での禁煙を徹底の上、勤務時間の喫煙についてルール化を進め、社員全体では喫煙率21.9%(2017年度)から17.5%(2020年度)と改善傾向にあるが、依然として全国平均より高い状態にある。特に事務所勤務者の喫煙率が21.6%と高いため、2021年度より事務所勤務者を対象に禁煙外来補助制度を導入した。
検証	施策実施 結果	チャンピクスの流通停止に伴い、取り組みを一時中断している。
	効果検証 結果	取り組み開始直後のため、効果検証は進んでいない。 五か年計画で事務所勤務者の喫煙率14.5を目標にしている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社京都環境保全公社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: **60.0** ↓0.9 (前回偏差値 60.9)

回答法人

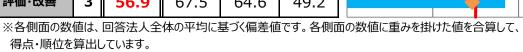
※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳





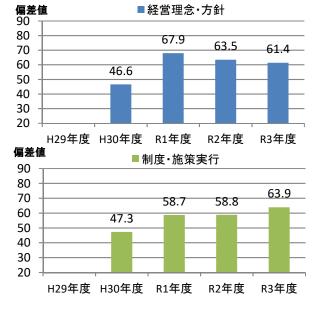


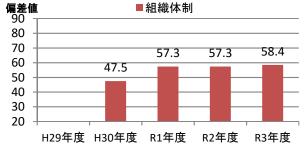
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

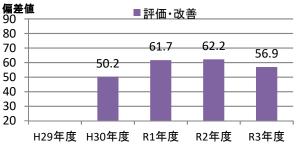
業種

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101~1150位	151~200位	301~350位	401~450位
総合評価	-	47.7(-)	62.1(14.4)	60.9(↓1.2)	60.0(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 61.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 60.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 54.0 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 60.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 61.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 61.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 66.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 52.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 59.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で 解決したい 経営上の課 題	新型コロナウィルスによる医療廃棄物の処理需要の増加や、排出事業者の適正処理及びリサイクルの要望に対応すべく新たな施設の増強にあたって人員の確保を進めているが、廃棄物処理業者というイメージが強く必要人数を安定的に採用できるようにすることが課題である。健康経営宣言で掲げた「全社員がいきいきと長く働くことができる職場環境づくり」に向け、働き方改革や心身の健康増進施策を推進し、定着と採用に繋げる必要がある
健康経営の実施により期待する効果	〈人材定着率向上/採用力向上〉 ・産育休・私傷病休職からの復帰後の就業継続率:100% →継続 ・全社定着率:98.4% →2022年度:100%への向上 ・新卒・中途採用者の3年定着率:83% →2022年度:90%以上への向上 ・ホワイト500取得継続による働きやすい職場環境の向上及び採用力の向上 ・2022年度求人応募者数を2020年度対比1.5倍への向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 15/50 5001	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.kyoto-kankyo.net/
URL	

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田力			業種平均	지까(아 등 전)이 (조
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.9	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	80.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	53.8	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	里点で直げている具体的な肥泉とどの効果				
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)			
	課題の内容	当社産業廃棄物処理業は、社会的役割が大きく行政からコロナ感染症蔓延時においても事業を継続できるよう通達がきている。 このためには、 ①新型コロナ、インフルエンザ等の感染力の強い傷病発生防止 ②感染者が出た時のまん延防止(BCP) の両面の対策を行い、アブセンティーイズムの損失を最小化しながら事業を継続させることが重要となる。			
	施策実施	<疾病発生防止>			
., ,	_	│ インフルエンザの社内接種及び扶養家族含む費用の全額補助 │ 新型コロナ対策としての作業環境改善及びワクチン接種日の特別休暇付与			
1	結果	利至コロノ対策としての作業環境改善及びファブラ技権自の特別体収刊子 <bcp></bcp>			
1		〈疾病発生防止〉			
		インフルエンザワクチン接種率:19年度 25%⇒20年度 93% インフルエンザ罹患者:19年度 8名⇒20年度 0名			
	効果検証	インフルエンサ権忠者:19年度 0名→20年度 0名 新型コロナ罹患者:20年度 1名			
	結果	<bcp></bcp>			
		新型コロナの社内感染者0名(社内クラスターを発生させず業務を継続)			
		<アウトカム> 感染症に起因する休職日数:19年度 38 5日⇒20年度 0日			
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保			
-11	課題の内容	当社は現場作業に従事する者が7割程度を占めており、疲労による労働災害を極小化することが重要課題である。そのため、2015年から時間外労働時間の削減と有休取得の奨励、働き方の改善活動の活性化に継続的に取組み、成果が上がっている。 今後はさらに、働きやすい職場環境の整備、ワークライフバランスの確保に努めつつ、売上げ/営業利益を拡大し会社業績を向上させていくことが重要と捉えている。			
効					
果	+	時間外30時間以内の遵守の徹底:徹底率99%			
., ,	施策実施	有休取得奨励日の遵守:有給取得率73%			
	結果	改善提案の推進:改善提案件数250件⇒319件、半期に一度全社改善事例共有 残業時間の削減:13.0⇒12.3時間			
2	効果検証 結果	ストレスチェック指標「ワーク・ライフ・マネジメント」の肯定的回答割合は ・適正な労働時間:19年度73.9%⇒20年度78.7% ・家庭と仕事のバランスが良い:19年度73.9%⇒20年度73.2% ・リラックス状態を維持:19年度50.4%⇒20年度52.8% 結果として、通勤途上を含む社内事故件数が減少(19年度8件⇒20年度6件) また、20年度の売上高は前年度に比べ3%の伸びとなっている。			

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: SBアットワーク株式会社

英文名: SB Atwork Corp.

■加入保険者:関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

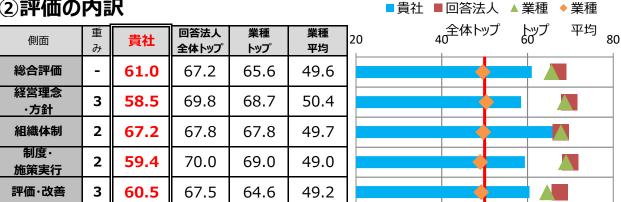
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.0 1.2 (前回偏差値 59.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

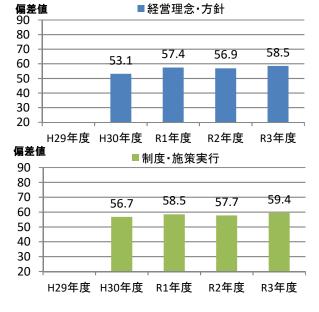
②評価の内訳

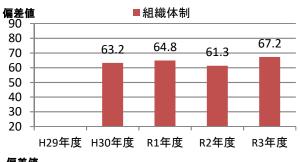


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	401~450位	351~400位	401~450位	251~300位
総合評価	-	57.3(-)	59.7(↑ 2.4)	59.8(↑ 0.1)	61.0(↑ 1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 58.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 57.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 56.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 59.2 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 63.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 55.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 62.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 50.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	少来 B & ® - ・ - ト - ト
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	人事サービスを提供する企業として、当社の従業員が「100歳まで元気に働ける」ことを、自ら先頭に立っては現できるとうになることが、最適で是京の人恵井、ビスを提供するともの課題である。
	│ て体現できるようになることが、最適で最高の人事サービスを提供するための課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人の健康意識が向上し、自律的な健康管理が可能になることで「100歳まで元気に働ける」会社の実現を期待している。 健診有所見率、ストレスチェックの総合健康リスクおよびいきいき度、有給休暇取得率をKPIとしており、2025年には有所見率20%、総合健康リスク80以下、いきいき度120以上、有給休暇取得率は継続的に80%以上維持することを目指す。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.softbankatwork.co.jp/about/kenko/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛勺	床 思 刀 块	貴社	業種平均	対心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		在宅勤務により運動不足を感じている従業員が多く、有所見率の増加に繋がる恐れがあり、運動機会の提供など運動促進の取り組みが必要である。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	在宅勤務でも出社でも参加できるよう、昼休憩の時間帯を利用し定期的にオンラインでの運動を行った。在宅勤務の場合は、家族の参加も可能とし、従業員の参加率は15%であった。
	効果検証 結果	運動習慣比率は2019年度:15.4%から2020年度:17.9%に上昇したが、本施策への参加率を鑑み、在宅勤務により運動の時間が取れるようになったことも大いに影響していると考えられる。従業員アンケートより、開催時間が固定されず自身のペースで取り組める施策が良いという声も多かったため、2021年度は各自が取り組める歩数増進施策を中心に運動施策を展開している。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	従業員の約80%が女性社員であり、従業員調査では20~30%が生産性低下を感じる不調として月経痛やPMSを 挙げていた。 生産性低下防止のため女性の健康保持、増進の取り組みが必要である。
効果		
検証	施策実施 結果	女性向け・管理職向けそれぞれに外部講師によるセミナーを実施し、参加率は全体24.1%、管理職100%だった。また、月経随伴症状等のセルフチェックや相談ができるプログラムを実施し参加率は50%だった。
2	効果検証 結果	従業員調査で生産性低下を感じる不調として挙がる月経関連症状の割合について、2019年度:月経痛27.4%、 PMS:23.6%から2020年度:月経痛18.8%、PMS:19.7%に減少した。女性特有の健康課題のさらなる改善のため、 2021年度もセミナー等継続して取り組みを行っている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: 富士通コミュニケーションサービス株式会社

英文名: FUJITSU COMMUNICATION SERVICES LIMITED

■加入保険者:富士通健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

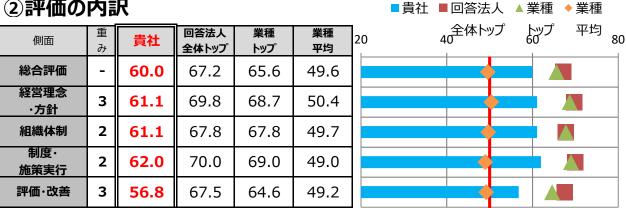
①健康経営度評価結果

401~450位 / 2869 社中 ■総合順位:

(前回偏差値 60.5) ■総合評価: 60.0 $\downarrow 0.5$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

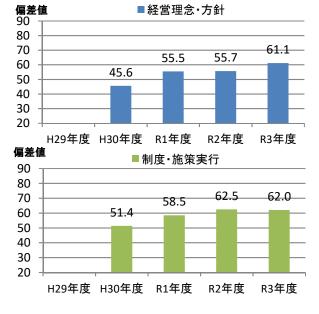
②評価の内訳

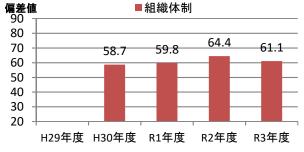


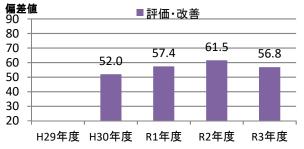
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	901~950位	551~600位	351~400位	401~450位
総合評価	-	51.2(-)	57.5(↑ 6.3)	60.5(↑ 3.0)	60.0(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 58.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 62.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 61.2 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 59.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 60.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 55.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 61.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 63.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	組織の活性化 当社では、「企業と顧客を人とICTのチカラでつなぐ」というコーポレートメッセージを掲げ、人とICTの卓越したサービスにより、お客様のビジネスに貢献し、成功へと導くことを目指しております。 そのためには、社員一人ひとりが健康で、明るく、いきいきと、自身の能力を発揮することこそが必要であり事業活動を行う上で健康経営が非常に重要な経営課題と考えています。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みを通して目指すところは、様々な健康施策を通して、 社員がいきいきと働くことで組織全体を活性化させ、お客様のビジネスに貢献することを期待しています。 具体的な指標としては、昨年度の社員満足度調査における総合満足度が約50%、 クライアント満足度調査における当社の推奨意向は約80%であり各調査において今後、5年間で5%向上させ ることを目指します。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואאי נינואאדני	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.fujitsu.com/jp/group/csl/about/health/index.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	55.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)
		弊社は社会基盤を支える事業を行っており、さらには発声が必要な業務特性ならびにクライアント企業の運用により在宅勤務が困難な職場が多いため感染予防と職場内感染防止は極めて重要。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	関係部署(人事・総務・職場)が連携をはかり、感染動向をふまえタイミングよく対策を講じている。また、産業保健スタッフは対策への適切な助言やタイムリーにわかりやすく、繰り返し、啓発や社員教育を 行っている。
1	効果検証 結果	感染者は散見されているが、職場内感染は起きておらず、事業運営は円滑に継続。個人の予防や職場内感染防止への意識が高い風土が醸成されているものの社員全体に周知が浸透しにくい環境のためさらなる周知や予防行動の徹底への工夫が必要。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	一田原の中京	社員の喫煙率が高いことから、受動喫煙対策や禁煙につながる働きかけなど、喫煙率低下となる取り組みが 必要。
効果	課題の内容	
検証	施策実施 結果	社長から全社員に対して、喫煙・受動喫煙対策についての通知を発信。 事業所内喫煙所の利用制限から開始し、就業時間内禁煙を実現。並行し、喫煙や受動喫煙による身体への影響等、継続的に情報提供を行った。
2	効果検証 結果	喫煙率の低下 (21.6%) がみられているが、全国平均に比べまだ高いため継続した取り組みが必要と考える。 特に女性の喫煙率 (15.7%) が全国平均より大幅に高く、効果的な禁煙施策を検討中である。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信 Q17 & Q19 & Q19SQ1		0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京海上日動事務アウトソーシング株式会社

英文名: Tokio Marine & Nichido Outsourcing Management Co., Ltd

■加入保険者:東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 2869 社中

■総合評価: 56.9 (前回偏差値 52.5) **↑4.4**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

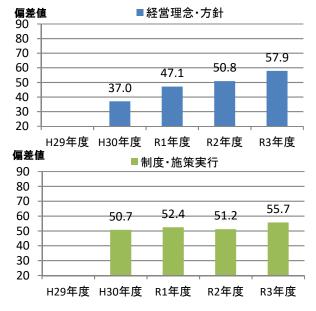
②評価の内訳

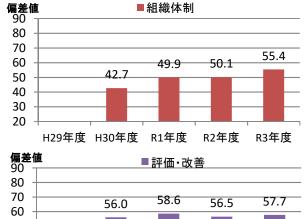


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201~1250位	1101~1150位	1101~1150位	751~800位
総合評価	-	46.1(-)	52.2(↑ 6.1)	52.5(↑ 0.3)	56.9(↑ 4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 61.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 54.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 51.7 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 57.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 54.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.9 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 56.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 51.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 53.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	中長期的な企業価値向上
健康経営で	社員が心身ともに健康でイキイキと働くことは、東京海上グループを支える会社"Good Company"をつくる
	基盤をのものであり、企業理念実現および持続的成長をしていくための経営上の最優先課題であると考えて
解決したい	いる。
経営上の課	
題	
	社員が心身ともに健康でイキイキと働くことで、個と組織がパフォーマンスを発揮し、持続的成長をしてい
	くことを期待している。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
ארואים ל ניונהי	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	111766 COUNTY	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		https://www.tmn-outsourcing.co.jp
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		がたする₹₽₽	
田り		貴社	業種平均	対応する設問	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.3	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	51.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	63.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果検証		従業員の平均年齢の高齢化が進む中、健康診断の有所見も上昇傾向にあり、生活習慣病高リスク者の増加が 見込まれる。高リスク者の重症化を予防し改善することが課題。
	課題の内容	
	施策実施 結果	健保組合と連携し特定保健指導を全社員の中から対象となる指導対象者100%が実施した。
1		実施者全員がプログラムを完了しており、健保全体と比較して体重の減少率が0.2%高くなっており健康へ の動機づけとなっている。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 メンタルヘルス不調等について、ストレスチェックを活用することで社員各人が認識し、セルフケアや早期
		発見につなげ職場を活性化していくことが必要である。
	課題の内容	
効果		
検	施策実施結果	ストレスチェックの実施目的等についてメールでの情報発信により再確認を行った。2020年度は対象社員の 97%が受検した。
2		安心・安全な職場環境を目指すためにストレスチェック等を活用、ワークエンゲージメントを向上させる研
		安心・安主な職場環境を目指すためにストレスデェック等を活用、ソーケエンケーシェントを向上させる研修を実施し、全社で職場の改善に取り組むことで休職者の復帰率が14%改善した。
	効果検証	
	結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0	
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2	0	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 J R 東日本マネジメントサービス

英文名: JR East Management Service Co.,Ltd

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

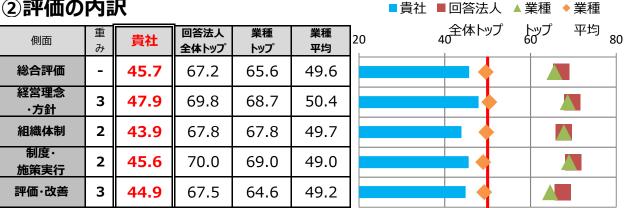
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2001~2050位 / 2869 社中

45.7 $\downarrow 0.5$ (前回偏差値 46.2) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

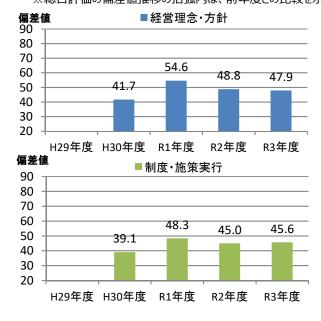


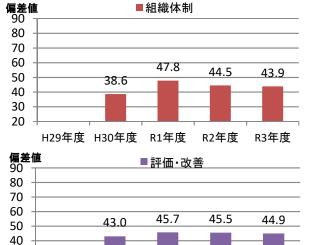
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1451~1500位	1301~1350位	1651~1700位	2001~2050位
総合評価	-	40.6(-)	49.3(↑ 8.7)	46.2(↓3.1)	45.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 48.6 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 47.5 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 44.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 43.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 46.9 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 42.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 53.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 34.5 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 45.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 48.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 40.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 44.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	2/31/3 / 0/32/1
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	健康経営の面から社員の成長を支援し働きがいを創出することで、社員ひとりひとりのパフォーマンスを向
	上させ、組織の変革のレベルアップを図ることが課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	社員が個々の成長や働きがいを実感し、個々のパフォーマンスの向上を会社の企業価値向上につなげるべ
	く、健康課題の改善目標として、過重労働者(法外超勤80時間以上)ゼロ、特定保健指導利用率20%を目指
	す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
	https://www.jre-jems.co.jp/action/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺	床熄刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.9	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	58.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	傷病休暇や傷病休職の社員の増加に伴い、これまで復職支援を人事部員の経験則のみで実施しており、体系化されていなかった。
効		
	施策実施 結果	復職支援プログラムを体系化して整備し、職場復帰プランにおいて短時間勤務や試し出勤を取り入れ、職場 復帰した社員 (1名) に本プログラムに基づき復職支援を実施。
	効果検証 結果	当該社員について、3ヶ月間の復職支援プランを実施中。短時間勤務利用および産業医面談を通して、無理なく職場復帰できるよう支援している。 現在病気休職中の3名についても今後実施予定。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)
	課題の内容	モチベーション調査にて社員よりコロナ禍における職場環境に対して不安視する声が上がり、モチベーションやエンゲージメントの低下、メンタルヘルス不調の発生が懸念され、感染症予防対策強化が急務となった。
検証	施策実施 結果	職場環境アンケートの一斉調査を実施、結果を踏まえ、密を回避するための会議室解放等フリーアドレスエリアの拡充、テレワーク端末増強、急病人対処フロー整備、空気清浄機付き加湿器の設置等の施策を実施した。
2		モチベーション調査において、職場環境を不安視する声が減少した。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 佐川アドバンス株式会社

英文名:

■加入保険者:SGホールディングスグループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

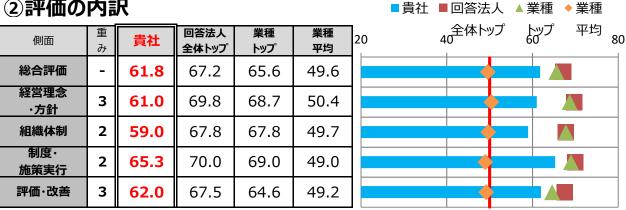
①健康経営度評価結果

201~250位 / 2869 社中 ■総合順位:

61.8 $\downarrow 0.3$ (前回偏差値 62.1) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

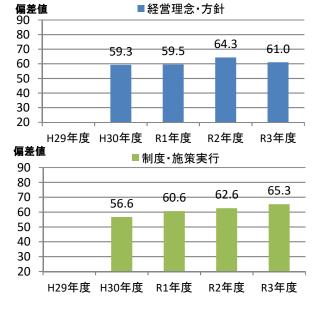


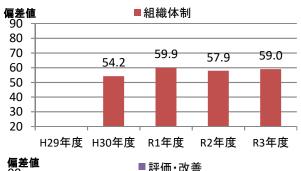
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

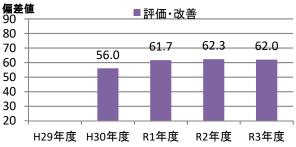
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	451~500位	301~350位	151~200位	201~250位
総合評価	-	56.8(-)	60.5(↑ 3.7)	62.1(↑ 1.6)	61.8(\(\psi 0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 63.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 58.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 55.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 61.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 63.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 61.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.9 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 68.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 63.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 61.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	労働人口の減少による将来的な労働力不足が見込まれる中、従業員が心身ともに健康で、持てる能力を十分 に発揮し長く働くことのできる職場環境づくりが、永続的な事業発展のために不可欠で重要な課題である。
解決したい	10元件の民、國、ことのことの場場が発力、「77、「77、17、17、17、17、17、17、17、17、17、17、17、17、1
経営上の課	
題	
	従業員が誇りをもって長く働き続けたいと望む会社の実現が、優秀な人材の確保に繋がることを期待する。 具体的な指標として、「定着率90%以上の維持(直近3年の平均定着率88.5%)」と「従業員エンゲージメント調査の肯定回答率の年2%の改善(2020年度63%)」を目標とする。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

2 1 1 1 1 1 2 1 2 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://sg-advance.co.jp/health_management/index.html
URL	

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛勺	床起刀 块	貴社	業種平均	対心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	58.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		健康診断の結果、肥満率の増加と運動習慣比率の減少が見られたため、健康に関する社内アンケートを行ったところ、運動習慣が減少した理由の半数が「コロナ禍の影響(外出自粛等)」であった。長期にわたる運動不足は肥満だけでなく、不定愁訴による生産性低下にも繋がると考えられるため、コロナ禍であっても健康的な生活習慣を実践するための対策が必要である。
	施策実施結果	健康管理アプリを使い、各自で運動など毎日の行動計画をたて実行することで、健康目標の達成を目指すイベントを2か月間実施し、終了後も習慣継続を促した。全従業員の87%が参加した。
1	効果検証 結果	今年度の健康診断の結果、肥満率が約4%改善した。また、定例で実施しているプレゼンティズムに関するアンケート測定では、施策実施前と比べて労働生産性が約5%向上した。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	7. 一年 - 17. 17. 17. 17. 17. 17. 17. 17. 17. 17.

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ブラザーリビングサービス株式会社

英文名: BROTHER LIVING SERVICE CO.,LTD.

■加入保険者:ブラザー健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869 社中

■総合評価: **56.3** ↓4.2 (前回偏差値 60.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

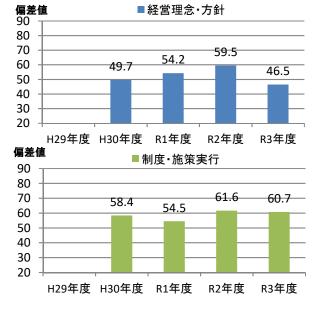


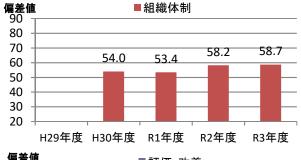
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

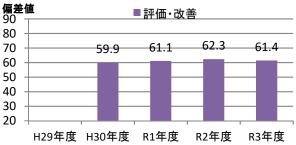
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	551~600位	701~750位	351~400位	801~850位
総合評価	-	55.2(-)	56.2(↑ 1.0)	60.5(↑ 4.3)	56.3(↓4.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 58.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 36.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 65.9 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 46.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 62.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 55.7 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 62.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 59.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
 健康経営で	高齢の従業員の転倒防止(ケガを防ぐ)や、腰痛、ひざ関節痛等を筋力をつけることで痛みを緩和させ、長
解決したい	く働いてもらいたい。
経営上の課	
題	
	長く働けると、人の入れ替わりで発生する費用も抑えられ、健康寿命を延ばす、という意味で、社会にも貢献できる。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	-
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する記問	
笛与	武 <u>成</u>		業種平均	対応する設問	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.3	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	59.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効果検証①	課題の内容	従業員の高齢化にともない、現場での業務中の転倒を予防するため、また、筋肉を付けることで、腰痛、ひざ痛等を少しでも緩和できるよう、エイジマネジメントの考え方を取り入れたロコモ予防活動を実施。プログラムの対象は、55歳以上の従業員(従業員の30%が該当)で、動画でのロコモの教育、ロコモ25の問診票への回答、ロコモ度テスト(測定会)、ロコモ防止トレーニング(ロコトレ)を行った。
		最初に現状把握のためロコモ度テストを実施。その後、運動(ロコトレ)を定期的に行い、5か月後には最終ロコモ度テストを実施。運動(ロコトレ)は年齢に関係なく参加を呼びかけ、対象者の85%以上が参加。
		ロコモ度テストの結果、ロコモ度は32%減少。アンケート結果により「運動をもっとした方がよい」という意見が55%、「運動の仕方を見直した方がよい」という意見も21%となり、運動に対する意識の変化が見られた。その結果に基づき、今年度も、ロコトレを継続して行っている。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	_
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: TBCグループ株式会社

英文名: TBC GROUP CO.,LTD.

■加入保険者:東京化粧品健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 2869 社中

52.1 ↓0.3 (前回偏差値 52.4) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

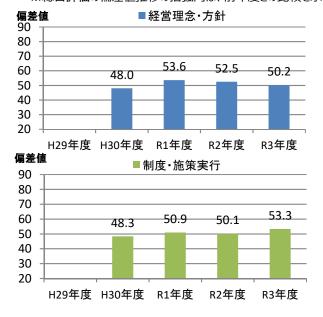


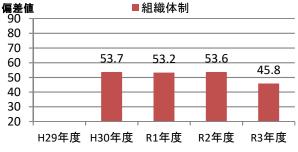
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951~1000位	1001~1050位	1101~1150位	1301~1350位
総合評価	-	50.6(-)	53.3(↑ 2.7)	52.4(↓0.9)	52.1(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 55.2 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 46.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 43.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 45.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 49.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 48.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 57.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.8 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 50.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 54.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 59.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	採用時のミスマッチ以外の離職を極力減らすこと。
	技術スキルの高い社員は同業からも引く手あまたであり、30歳前後での離職者も多いことが課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	早期退職者の減少を期待。 入社初年度の定着率70%から80%への改善を目指し、平均勤続年数を5年程度長くしたいと考えている。
	八位物中及の足者中70/05/500/0 切成音を目指し、中均動脈中数を5中性及及くしたいと考えている。
77 - 17 AV -	
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ידו אעי נינויואדם	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/CaseStudies2017.pdf
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	床熄刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の政団	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	49.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	56.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		以前は有給休暇5日間を確保できない社員がおり、社員全員がワークライフバランスを確保できるようにすることが課題であった。
	課題の内容	
効果		
検 証	施策実施 結果	計画有休制度を設け、2ヵ月に1日は有休を取得することを奨励したところ、大部分の社員が目標を達成することができた。
1		社員全員が、有給休暇を2カ月に1日以上を目安に定期的に取得し、年間5日以上取得することができた。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	<u></u> 従業員の生産性低下防止・事故発生予防
		勤務終了後の休息時間を十分に取れないと、必然的に長時間労働や睡眠時間の不足に繋がり、生産性が低下
		する。
	課題の内容	
効果	課題の内容	する。
果検証	課題の内容 施策実施 結果	
果 検	施策実施	する。 月30時間以上の時間外労働を超えないよう各店舗の責任者に周知し、労働時間の適正化を図ったところ、
果検証	施策実施	する。 月30時間以上の時間外労働を超えないよう各店舗の責任者に周知し、労働時間の適正化を図ったところ、 月平均時間外労働時間が約19時間になった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京海上ディーアール株式会社

英文名: Tokio Marine dR Co., Ltd.

■加入保険者:東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

(前回偏差値 60.6) ■総合評価: 60.0 $\downarrow 0.6$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

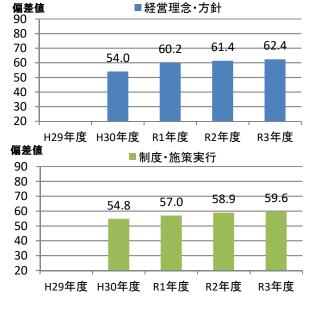


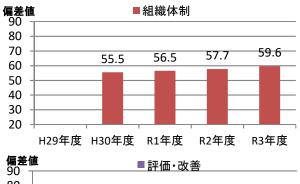
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651~700位	301~350位	301~350位	401~450位
総合評価	-	54.3(-)	59.9(↑ 5.6)	60.6(↑ 0.7)	60.0(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 59.6 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 63.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 59.5 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 58.2 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 58.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 56.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.9 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 61.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 57.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 45.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

性白上の休恩	C/010 7 8/0/2/C
	中長期的な企業価値向上
健康経営で	「"Good Company"の実現」と「Well-Beingの向上」である。"Good Company"の基盤は、常に活力にあふれ、
	主体的に考え・行動する人材である。その人材が「肉体的にも、精神的にも、社会的にも、全てが満たされ
解決したい	た状態」すなわち、Well-Being"の向上を目指す。そのためには従業員が健康で生産性高く働いていること
経営上の課	が重要である。
題	
	従業員が健康で働いていることの指標(生活習慣病リスク関係指標)として肥満者の低減(20.0%→ 19.0%)、喫煙率低減(5.5%→5.0%)を目指す。また、従業員が生産性高く働いていることの指標として
	13.0%) 、
	フレビンティース 公債人前日の協議(222.0%・222.0%)、 アンビンティース 公の協議(21.0日・21.4日) と
健康経営の	11.17.0 (目標値:2020年→2021年) ※悪化傾向を止めるための目標設定
実施により	(Table 1 2020 2021) Albibiting Examples of East o
期待する効果	
= +1 1 25 = -4	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ידו אעי נינויואדם	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.tokiorisk.co.jp/company/philosophy/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺	武 <u>退</u> 刀 块	貴社	業種平均	次元の の政団	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	58.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	70.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	里点で直いている共体的な肥泉とての効果							
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防						
効果	課題の内容	従業員の生産性を高めるためには若手コンサルタントの生産性が課題。根拠は以下: ・若手コンサルタントの2020年度プレゼンティーズムが前年比悪化。 ・プレゼンティーズム要因分析では、生産性は「主観的健康観」と関連があるとされたが、在宅勤務によって体の健康に不安を抱える者は全体の34.9%、心の健康に不安を抱える者は30.3%。肩こり・腰痛の増加を懸念する声は全体の45.1%に上る。						
検証	施策実施結果	主観的健康観への働きかけ目的に、生活習慣改善アプリを導入。全体の参加率は27.8%(若手コンサル参加率36.4%)、参加者のうち77.6%が「良い施策と思った」と回答。						
1	効果検証 結果	参加者の64.7%で歩数の増加が確認された。また、2020年度と2021年度の比較分析により、主観的健康観改善ありの人の割合は、参加者群で31.0%、非参加者群で16.1%であった。プレゼンティーズム損失割合平均は2020年度22.8%から2021年度18.3%と有意な減少を示し、若手コンサルでも26.3%→11.8%と改善した。						
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防						
効 果	課題の内容	生活習慣病リスク低減のためには重症化予防が課題。根拠は以下: ・2018年度健診データを前年度と比較分析したところ、男女ともに肥満リスク者が増加傾向。 (男性40歳以上:37.7%→44.8%、40歳未満:34.1%→41.7%。女性40歳以上:9.7%→15.2%、40歳未満:12.0%→16.7%) ・2018年度BMIが前年度対比増加した人は男性58.3%、女性43.2%に上った。						
検 証	施策実施 結果	就業時間内の特定保健指導・若年層保健指導の制度を活用し、特定保健指導は対象者15名に対し、若年層保健指導は対象者9名に対し、それぞれ実施率100%を達成した。						
2	効果検証 結果	①生活習慣改善意識が改善、②健診結果が改善、③指導対象から脱却、割合は実施者のうち分析に必要なデータがすべてそろっている人を分母として計算したもの。特定保健指導効果:実施者15名のうち①は6名(50.0%)、②は14名(93.3%)、③は9名(60.0%)。若年層保健指導効果: 実施者9名のうち①は5名(83.3%)、②は7名(87.5%)、③は7名(75.0%)。						

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	\circ
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	\circ
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	\circ
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	\circ
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	\circ
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	\circ
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	\circ
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: MS&ADインターリスク総研株式会社

英文名: MS&AD InterRisk Research & Consulting, Inc.

■加入保険者:三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 2869 社中

■総合評価: **55.9** ↑4.1 (前回偏差値 51.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



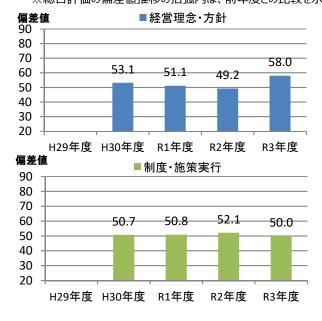


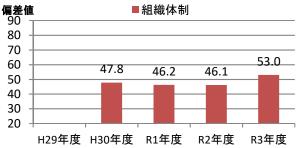
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	851~900位	1151~1200位	1151~1200位	851~900位
総合評価	-	51.6(-)	51.3(↓0.3)	51.8(↑ 0.5)	55.9(↑ 4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均) 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 59.6 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 56.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.8 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 51.3 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 52.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 57.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 51.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.8 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 48.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 43.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 65.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 43.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

小ユ	白上の外位の	L 加 付する初木			
		中長期的な企業価値向上			
	健康経営で 解決したい 経営上の課 題	レジリエントでサステナブルな社会を実現することは当社の「パーパス(存在意義)」であり、MS&ADグループの持続的成長にもつながる。その実現には、「コアバリュー(不断の自己研鑚と伝承、課題解決への意欲、多様性の尊重)」を浸透させ、根付かせていく必要がある。そのために「社員」のウェルビーイング向上は不可欠である。			
		ウェルビーイングを叶えイキイキと活力に満ちている社員こそが、コアバリューを体現し、リスクソリュー ションのプロフェッショナルとして高いパフォーマンスを発揮でき、パーパスにつながるイノベーションの			
		源泉になると期待している。そこで、「幸福度」(4.83→5.00)、「ワークモチベーション」(5.40→5.50)、 「企業いきいき度」(4.82→5.00)の3つをメルクマールとして指標化している。			
	健康経営の				
	実施により				
	期待する効果				
	∨ 告社が健康収益度調本010 C02 で同父! た内容を転記! ています				

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	וואאי נינואדנ				
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト			
		https://www.irric.co.jp/corporate/index_06.php https://www.irric.co.jp/corporate/index_07.php			

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.9	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	49.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	三点で置いている共作の形象ででの方本				
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防			
効果	課題の内容	リモートワーク普及の結果、社員の身体活動量が低下している。身体活動量の指標として、1日平均歩数5,000歩未満の社員の割合を確認。対象者の割合が7.0%から17.7%となり、悪化していた(2020年5月調査)。身体活動量の低下は、ワークエンゲージメントの悪化などパフォーマンスに影響していることが考えられるため、改善が必要な課題と判断。			
証	施策実施 結果	身体活動量UPプログラム(個人フィードバック、講習、ポスター啓発、情報発信、歩数対抗イベと等)を2カ 月間実施。運動習慣、ワークエンゲージメントの向上という結果を得る(参加者は全社員のうち約3割)。			
1	効果検証 結果	身体活動量の指標の1つである「日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施する社員の割合」は、プログラム参加者において、32.4%から51.5%へ増加する。また、ワークエンゲージメントに関する調査では、設問9項目のうち、ポジティブ回答が50%を超えた項目が、実施前は2項目だったが、実施後は7項目に増加。一定の成果を確認する。			
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保			
効果	課題の内容	独自の社内アンケートにて、ワークライフバランスが良い(3ポイント以上)層が、「(主観的)健康度」「生産性」「いきいき度」「ワークエンゲイジメント」がいずれも良好であることを確認。なお、悪い(3ポイント未満)層は、全社の39.1%(2020年度)を占めた。			
検証	施策実施 結果	最終退社時間を22時(2018年度)⇒水・金19時、他22時⇒水19時、他20時に変更(自動消灯についても実施)。PC利用が22時以降や土日の者および上司への改善指導を徹底。			
2	効果検証 結果	対象者 (ワークライフバランス=3ポイント未満) が39.1%(2020年度)⇒39.8%(2021年度)に像が。全社の「(主観的)健康度」は6.17⇒6.06⇒6.36⇒6.23と変化。直近はコロナ禍の影響が大きいと思われる。「いきにき度」も同様。なお、生産性は、80.3→80.1→79.7→73.4と微減傾向だったが、直近はコロナ禍の影響が大きく出ていると思われる。			

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社LEOC

英文名: Leoc, Inc

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

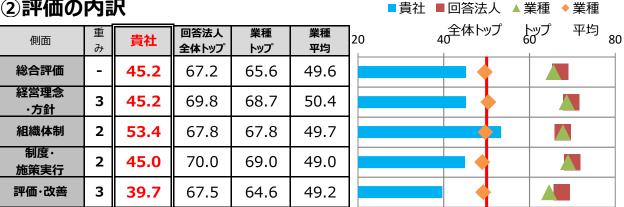
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 2869 社中

45.2 (前回偏差値 37.8) ■総合評価: **↑7.4**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

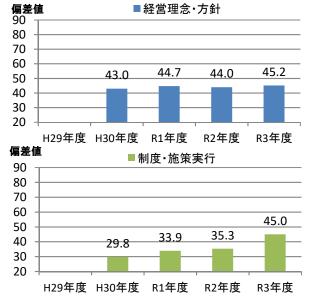


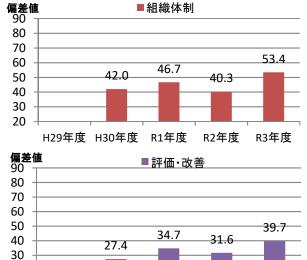
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1601~1650位	1901~1950位	2201~2250位	2051~2100位
総合評価	-	35.7(-)	39.9(↑ 4.2)	37.8(↓2.1)	45.2(↑ 7.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.9 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 45.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 44.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 50.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 61.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 35.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 48.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 36.6 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 47.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 51.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 36.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 38.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	CMIN 2 BMX
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	当社が何より大切にしているものは"人"です。 知識、技術を持っている従業員が心身ともに健康で活躍し、永く働き続けられる会社をつくる事が事業活動
解決したい	を拡大・推進するうえでの重要な課題である。
経営上の課	
題	
	心身ともに健康で働きやすい環境整備、それに伴う従業員のパフォーマンス向上を期待している。 具体的指標として、平均勤続年数を8年へ、健康診断受診100%の実施、時間外労働月間平均10H以内を目指 す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	.[
احروری د درادهد	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יו זאלי נינוע <u>אדר</u> ו	LKNDO WELL.				
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言				
	https://www.leoc-j.com/corporate_profile/health.php				
URL					

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メリル(J の 公 区 D D)
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	27.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	55.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥束ととの対土
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効の	課題の内容	二次予防から三次予防を目的として2018年度より健康診断の受検率100%を目標してきたが、2020年度は 92%に留まっている。また、定年制度の廃止で従業員の年齢層も幅がある。病気の早期発見・早期治療を促 して、重要化予防を目指す。
証	施策実施 結果	●健康診断の受検率100%❷健康診断の事後措置として二次健診の受診勧奨
1	効果検証 結果	●については、年度ごとに受検率が上昇しており、健康診断を受けるという概念が定着傾向にある。❷現在進行中で、翌年移行に検証結果が出る予定。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
2	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社JALナビア

英文名: JAL NAVIA

■加入保険者:日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: **60.1** ↓1.8 (前回偏差値 61.9)

回答法人

全体トップ

67.2

69.8

67.8

70.0

貴社

60.1

59.5

59.5

60.7

3

2

2

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面

総合評価

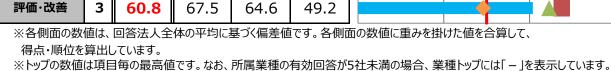
経営理念

<u>·方針</u> 組織体制

制度・

施策実行

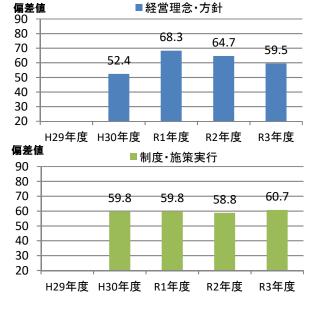


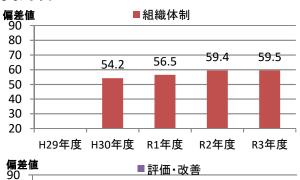


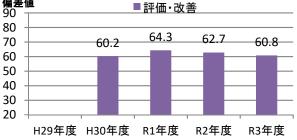
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	451~500位	101~150位	201~250位	401~450位
総合評価	-	56.5(-)	63.0(↑ 6.5)	61.9(\(\psi 1.1 \)	60.1(\(\psi 1.8 \)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







④評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 63.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 55.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 56.3 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36、Q37、Q38、Q39、 55.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 61.3 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 62.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 58.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

企業の社会的青年

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	正来の社会的負任 メンタル面の不調や体調不良の事由による退職や休職が前年度の倍のスピードで発生していることを、経営 上の重要な問題として捉えている。クレーム対応や案件調整などストレス度は恒常的に高い状態にあると考 えており、健康経営として社員のストレス緩和施策を実施し、これらの事由に因る退職・休職者増の改善に 向け取り組んでいる。
	過剰なストレス負担を軽減しやりがいを持って働き続けたいと感じられる職場環境を創る事が私達経営の責任であると考えている。従って、心理的安全性ある職場創り等組織的な取組、個人のストレス耐性向上を目的としたセミナー実施の二本柱で取り組む。その結果、FY20ストレスチェック高ストレス者の比率12.5%の数値を、FY21は12.5%以下を目標とし、FY25にはJAL Wellness指標の5%未満を目指す。

[※]貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

111766 COUNTY	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	http://www.jalnavia.co.jp/work/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	环运力泵		業種平均	メリル(J の 公 区 D D)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	55.6	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	65.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		のがいるが見れているが大
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
効	課題の内容	全従業員中女性が9割、女性の健康が課題である。婦人科検診の受診は会社負担で業務時間内の受診が可能としているにもかかわらず受診率が低迷していた。そこで2019年以降継続して取組を開始。実施日程の少ない東京地区の実施会場を別会場まで広げ交通費を負担し受診機会を広げた。啓もう活動として全員対象の健康セミナーテーマを「女性の健康」として実施。社員の協力を得て乳がん罹患者の動画を視聴することとした。
証	施策実施 結果	乳がん罹患者の動画視聴は、受講率100%、社員の婦人科検診への関心が高まり、受診自体への抵抗感が減少、必要性の意識が向上した。
1	効果検証 結果	2020年の婦人科検診受診率 乳がん検診 18歳以上 66.3% 35歳以上 71.6% 対前年20%以上向上 子宮がん検診 18歳以上 56.4% 34歳以下 47.5% 対前年20%以上向上
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
	課題の内容	コロナ感染予防対策では、業務体制継続のためコールセンター業務でのクラスター発生を抑えることが急務であった。全社において出社率7割の方針に対し、間接部門は在宅勤務を推進した。一方在宅勤務の体制が整っていない受電部門においては、在宅での業務、出社時の安全確保が課題であった。
検証	施策実施 結果	社内感染対策として、座席間に遮蔽版設置、共有スペースの除菌作業、手指消毒液配置、換気徹底、感染者 発生は最小限に留めクラスター化防止。システムや業務プロセス見直しによる受電業務の在宅化。
2	効果検証 結果	全国の4拠点においてクラスター発生なし 2020年度の感染者は、全社で3名であった。(感染率0.01%以下)

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ニュー・オータニ

英文名:

■加入保険者: ニューオータニ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

201~250位 / 2869 社中 ■総合順位:

61.6 ↓1.0 (前回偏差値 62.6) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

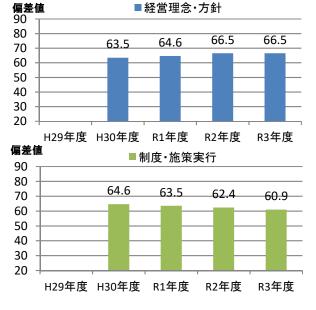


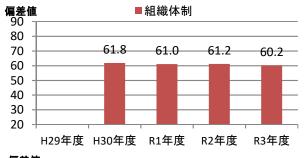
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	101~150位	151~200位	151~200位	201~250位
総合評価	-	62.2(-)	62.2(↑ 0.0)	62.6(↑ 0.4)	61.6(\(\psi 1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 67.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.8 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 57.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 62.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 60.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 57.8 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 54.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 51.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	オテルブランディング向上の鍵は、従業員による旺盛なホスピタリティ精神の発揮、即ち高いレベルでのパ
	フォーマンスにあるが、そのホスピタリティ精神は、心身共に健康で、強いエンゲージメントを実感し、自 らの仕事に誇りを持つことから生まれる。ホテル業においては、健康経営の実践による健康維持、推進と、
解決したい	これら取り組みを通じたエンゲージメント(現在3.5点・最終目標値3.8点で設定) の向上が最重要課題であ
経営上の課	る。
題	
	 従業員が自らの仕事、職場、会社に対し、高い誇りを持って働くことを期待している。その前提として、健
	旋来質が1000位事、職場、会社に対し、高い時がを持つと働くことを期待している。その前旋として、健 診、ストレスチェックの受診100%を目指し、各期のテーマに基づく研修について受講率や理解度テスト正答
	率の目標を定めて運営している。昨年度は近時構成比率が拡大している女性従業員の健康増進のため『働く
健康経営の	女性の健康』をテーマとし、男性従業員も含めてeラーニングを行い、従業員の意識向上に大きな成果を得
	<i>†</i> ≂。
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>			
媒体の種別	上記以外の文書・サイト		
https://www.newotani.co.jp/group/company/health/			
URL			

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	环运力泵		業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	60.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	46.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	■里点で直いている具体的な肥木とての効果							
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進						
	課題の内容	女性従業員の構成比率が拡大していることから、女性が働きやすい職場の整備がパフォーマンス向上、活性化に繋がるとの仮説を立てた。課題については①ヘルスリテラシー不足、②悪性新生物では女性特有の乳がんなどの罹患率が目立つ、③特に若い世代が参加しやすい施策が必要、と認識。施策満足度と、その結果としてプレゼンティイズム改善の効果測定を実施し、経年で検証していくこととした。						
	施策実施 結果	女性アンケートを実施。施策満足度95%、行動変容へ繋がった79%、労働生産性向上58%との回答。研修は 男性も参加し男女計90%以上履修したが、「職場環境の変化を感じた」回答は41%に止まった。 						
	効果検証 結果	初の試みとして、女性特有の体調不良や病気によって、仕事のパフォーマンスがどの程度低下するか測定。「通常パフォーマンスを10」に対し、平均5.8まで低下するとの結果を得た。今後、毎年0.5アップを目標としその推移を確認し、若い女性の検診率上昇による医療費の変化なども追う。職場環境のさらなる改善には男性の理解が不可欠であり、男女共継続的な学習機会を設け、職場理解向上、環境改善を目指す。						
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)						
効果検証②	課題の内容	接客、調理、飲食提供サービスを行うホテル業においては、お客様、従業員双方の健康、安全確保が常に最大の課題。従来から、インフルエンザ、風疹麻疹、ノロウイルス等の感染症対策として、予防接種、定期・不定期の検査、手指消毒、社内啓蒙(標語募集含む)、専門部署による館内巡視や衛生指導等の感染対策を実施。昨年度からは、COVID19固有の感染予防対策、社内体制整備、従業員教育が大きな課題となった。						
	施策実施 結果	COVID19感染対策マニュアルを策定、全社網羅的に対策実施。バックスペースを含む密対策、産業保健スタッフによる体調不良者の管理他に加え、3000名を超える職域接種によって、感染リスクを徹底排除した。						
	効果検証 結果	従来施策に加えCOVID19対策によって意識向上や行動変容を促し、クラスター回避とパフォーマンス維持を達成。COVID19予防接種率は97%、同時流行回避を呼び掛けたインフルエンザ予防接種率は一昨年より約15%向上し、職域での教育や接種、検査が高い効果を上げた。対策の一環として初のHPV研修、簡易検査も実施しその利用者は306名を超え22年度は更なる強化策として肝炎検査を健診に組み込む計画である。						

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ジャルパック

英文名: Jalpak.co.Ltd.

■加入保険者:日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

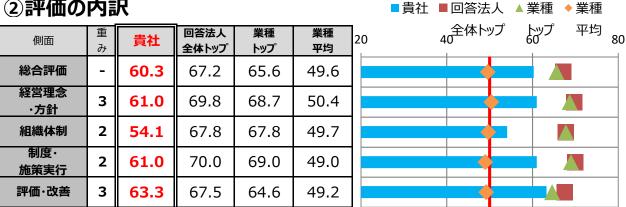
①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: 60.3 ↓1.7 (前回偏差値 62.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

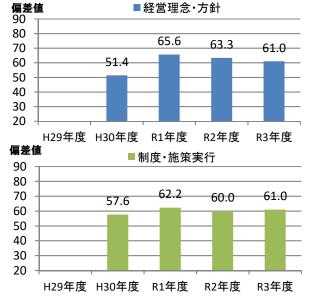
②評価の内訳

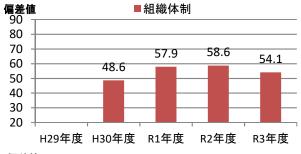


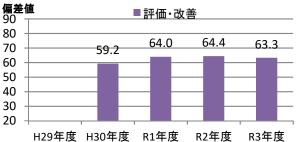
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651~700位	101~150位	151~200位	351~400位
総合評価	-	54.3(-)	62.9(↑8.6)	62.0(↓0.9)	60.3(\(\psi 1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 58.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 50.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 58.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 60.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.9 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 67.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 54.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 63.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上			
健康経営で	個人と組織のパフォーマンスを向上させるために、いかに疾病・メンタル不調による生産性低下を防止して			
	いくかが課題である。			
解決したい				
経営上の課				
題				
健康経営の実施により期待する効果	疾病の重篤化を未然に防ぎ、心と体の健康を維持して、全社員がベストな状態で仕事に取り組める状態になることを期待している。産業医、保健師による保健指導実施率や精密検査受診率の向上等の施策を通じて、生活習慣の改善を促し、最終指標である特定保健指導実施対象者の割合について2025年度10%以下への改善を目指す(2020年現在13%、2021年度目標12%)。			
※書針が健康9	※貴社が健康経党度調査018 902 で同答した内容を転記しています			

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	111766 COUNTY	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		http://jalpak.jp/working/inside.html
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.9	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
		健診受診者のメタボリスクの状況で主なリスクの内、「肥満」「血圧」「脂質」リスク者の割合が、JALグループのほかの事業所に比べて高くなっているため、何らかの重症化予防の対策が必要である。
効果	課題の内容	
検証	施策実施結果	(b)の課題となるリスクのある社員に対して保健師面談を推奨し、対象の9割を超える社員に対して面談を実施。また、全社員対象で週一回のラジオ体操や、健康に関するeラーニングを実施(受講率100%)。
1	効果検証 結果	生活習慣について食生活の維持期が4%改善(58%→62%)運動における維持期が6%改善(45%→51%)する等、全体の生活習慣の改善が顕著となった。最終指標である特定保健指導の対象者の減少においては、要因となる肥満は2.6%改善(33.4%→30.8%) 血圧は2.1%改善(15.6%→13.5%)脂質は+0.6%(2.4%→3%)と改善はみられなかったが2つの指標は改善がみられ施策効果が表れた。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
		コロナの長期化で在宅勤務時間が増え、社員間、また一人暮らし社員、新入社員とのコミュニケーション不 足が浮き彫りとなり、コミュニケーションの促進が課題となった。
**	課題の内容	
効果		
検	施策実施 結果	全社員対象にテーマ別座談会を実施。特別会では、新入社員を対象にした座談会を実施。 いずれも定員を超える応募があった。 2020年度(7回39名参加)2021年度9月現在(4回16名参加)
2		2020年度開催後に参加者を対象に行ったアンケートでは、92%の社員が5段階評価の内、満足度5または4と 回答した。
	効果検証	
	結果	
		7. 当年9. 木 0. 7. 0. 0. 1. 7. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1.

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	東経営の方針等の社内外への発信 Q17 & Q19 & Q19SQ1	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社阪急阪神ホテルズ

英文名:

■加入保険者:阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **1201~1250位** / **2869 社中**

■総合評価: **53.0** ↓0.3 (前回偏差値 53.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

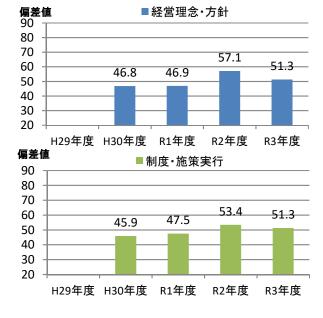


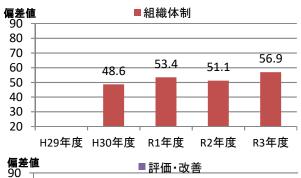


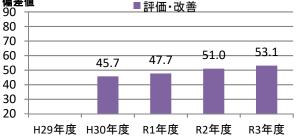
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151~1200位	1351~1400位	1051~1100位	1201~1250位
総合評価	-	46.7(-)	48.6(1.9)	53.3(↑ 4.7)	53.0(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 52.2 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 50.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 59.0 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 51.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 58.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 45.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 54.3 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 42.7 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 55.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 52.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
//井(古4又) 二元	24時間・365日営業するホテルでは、早朝・深夜・泊まり勤務等不規則な勤務が多く、まとまった休みも取
健康経営で	りづらいため、従業員の心身にかかる負担も大きい。そのような状況下でも、従業員が心身の健康を保ち、
解決したい	継続して質の良いパフォーマンスを発揮してもらえるようにすることが、お客様に「安心・快適」「夢・感
経営上の課	動」を感じていただけるサービスを提供しつづけて事業競争力を高めていくための重要な経営課題となる。
題	
	従業員の心身の健康が常に保たれて安定したパフォーマンスを発揮してもらえることを期待する。(毎年実施しているストレスチェックの各指標の前年度からの継続改善、健康診断の二次健診および特定保健指導の
	各対象者数の継続減少を指標とする)
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.hankyu-hotel.com/company/philosophy
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛与	武 退刀块		業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	57.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		るが、大きりの心がたくのが大
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効果	課題の内容	当社従業員の喫煙率は2019年度で30.1%と全国平均を大きく上回っており、生活習慣病などの重症化予防対策に対して、また非喫煙者の受動喫煙対策として喫煙率を大きく下げることが重要であると考える。以前から禁煙外来補助は行っていたものの、2020年度より本格的に取り組みを開始した。2025年度までに喫煙率を10%台(喫煙者300名減)まで下げる目標を掲げ、2020年度には喫煙者100名減を目標とした。
1	+/=//:==+/=	喫煙者だけでなく管理者と役員に禁煙セミナー動画を配信し、喫煙・禁煙の理解を深めてもらった。セミ
証	施策実施 結果	ナー視聴後、人事部長から喫煙者に、阪急阪神健康保険組合が提供するオンライン禁煙プログラム利用を呼 びかけた。
1		目標の100名を超え119名が禁煙し、喫煙率は25.6%、4.5P減となった。2025年度までに喫煙率10%台にするために、喫煙低減に向けたロードマップを作成し、年度毎に立てた取組み計画を進める。
	効果検証	
	結果	
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
		インフルエンザの罹患により休業者が多数発生するとホテルの営業に支障をきたすことから、2018年10月よりインフルエンザ予防接種費用の全額負担助成金支給を導入した。
	課題の内容	
効		
果	+	インフルエンザ予防接種率は、2018年度23.9%、2019年度38.2%と増加していたが、最終目標の2022年度
	施策実施	70%には乖離があるため、館内で医師派遣による予防接種を実施した。
証 ②	結果	
	効果検証 結果	新型コロナウイルス流行により、インフルエンザと併発することへの不安、また、勤務場所で勤務時間に予防接種を受けることができる柔軟な対応により、2020年度の接種率は最終目標値の70.6%に至った。インフルエンザ予防接種率増加に加え、新型コロナウイルスの感染予防効果もあり、インフルエンザ罹患者は無かった。2021年度も同手法で実施し、昨年と同程度の接種率を目指してインフルエンザ罹患者発生を防ぐ。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: YKKビジネスサポート株式会社

英文名: YKK BUSINESS SUPPORT INCORPORATED

■加入保険者:YKK健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

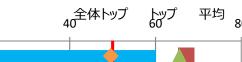
①健康経営度評価結果

401~450位 / 2869 社中 ■総合順位:

60.1 (前回偏差値 59.0) ■総合評価: \uparrow 1.1

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



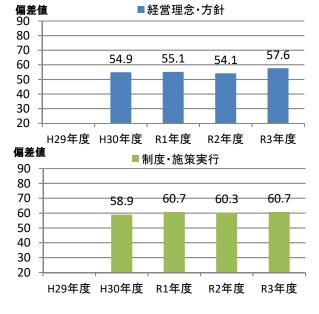
■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

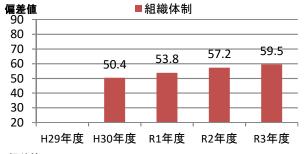
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 40 60 平均 80
総合評価	-	60.1	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	57.6	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	59.5	67.8	67.8	49.7	
制度· 施策実行	2	60.7	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	62.5	67.5	64.6	49.2	

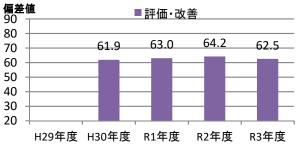
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	451~500位	451~500位	501~550位	401~450位
総合評価	-	56.6(-)	58.3(↑ 1.7)	59.0(↑ 0.7)	60.1(↑ 1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価(偏差値) 業種平均 全体平均 業種 回答法人 業種 貴社 側面 項目 対応Q番号 30 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化: Q17, Q18 64.0 64.0 64.0 50.7 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 Q19、Q20、Q22、Q23 51.9 72.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 60.6 51.0 Q27, Q28, Q29, Q31, 組織体制 実施体制 55.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33, Q34, Q35 64.5 64.5 62.3 50.4 目標設定、 Q36, Q37, Q38, Q39, 67.5 60.4 66.2 48.5 Q40 健診・検診等の活用 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 59.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 59.9 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 60.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 58.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 67.7 49.3 61.4 69.8 チェック 評価改善 労働時間・休職 Q66, Q67, Q68 60.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

組織の活性化

健康経営で
解決したい
経営上の課
題

企業理念に基づいて従業員の健康に投資することで、従業員の連帯感、チームとしての一体感の醸成を高めると共に、一人ひとりのパフォーマンスとやりがい・成長意欲の向上を通して、持続的な発展に向けた人財の定着・成長、新たな企業価値創造に繋げていくこと。すなわち、心身ともに健康な状態で改善力、提案力を養い付加価値を創出し続けることが重要な課題と考えている。

健康経営の 実施により 期待する効果 従業員一人ひとりが主体的、積極的に考え行動することが組織の活性化に繋がり、企業の持続的な発展、優秀人財の採用・定着、業績向上、ブランドイメージ向上などが期待できる。具体的な指標の一つとして有給取得率90%以上を目標とし、合わせて時間外(残業)時間の低減を通して、ワークライフバランス実現、仕事のパフォーマンス向上、業務の付加価値創造という好循環の実現を目指す。

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://ykkbsi.co.jp/company/#kenko
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問
笛勺	床, 达, 刀, 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	62.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==		- OF FILE TO BE RECEIVED.
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	「持続的な発展に向けた人財の定着・成長、付加価値を創出し続けるパフォーマンスの向上」という健康経営課題の解決に向け、生活習慣の改善者率向上に取り組んでいる。しかし、運動習慣者比率の割合が2021年度ホワイト500認定企業と比較して低いため、更なる健康維持増進、疾病発生予防を目的とした生活習慣の改善が必要である。従業員が取組みやすいよう自社で独自に週1回30分以上の運動目標を設定し施策を実施した。
検 証	施策実施 結果	「健康づくりキャンペーン」について社内メールで周知、自宅へリーフレット送付、衛生委員から声がけ、 目標達成者へインセンティブ設定することで2020年度参加率100%維持、目標達成率前年比1%アップした。
1	効果検証 結果	「健康づくりキャンペーン」による健康増進の啓蒙活動を通じて健康増進、疾病予防への意識が高まっている。また、コロナ禍にも関わらず、運動習慣がある人の割合(1日30分以上の運動を週1回以上)が前年度から1%増加(40.8⇒41.8)、40歳以上の適正体重維持者率も前年度から1.9%増加し(69.7⇒71.6)、従業員の健康増進向上につながった。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果検証②	課題の内容	「持続的な発展に向けた人財の定着・成長、付加価値を創出し続けるパフォーマンスの向上」という健康経営課題の解決に向け、社内でのインフルエンザワクチン集団予防接種に取り組んでいる。また、インフルエンザの流行期は、年末調整、年度末対応を控えた最繁忙期であり、一度感染が起きると業務に大きな支障が出てしまう。一人の罹患者も出すことなく業務を継続して行うためにも、感染症予防を確実に行うことが必要である。
	施策実施 結果	従業員が就業時間内に気軽に接種できるよう会社内で集団接種を実施。また、個人の費用負担を軽減するため会社から助成金を出した結果、2020年度受診率93%(前年度比+4%)を達成した。
	効果検証 結果	インフルエンザ予防接種率が大幅にアップしたことで、罹患者が昨年の3名から0名へ減少し、安心して働ける職場へとつながった。オフィス内で気軽に接種できる環境に対して、従業員からは「個人で予約する手間や待ち時間が削減できた。」「コロナ禍で外出する心配が軽減され助かる。」と言った満足の声も上がっている。今後も感染症対策を徹底し、感染症を理由とした休業者率の低減に向け取り組んでいく。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
大臣?IBIAC工—是自1000	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ユタカコーポレーション株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種:サービス業

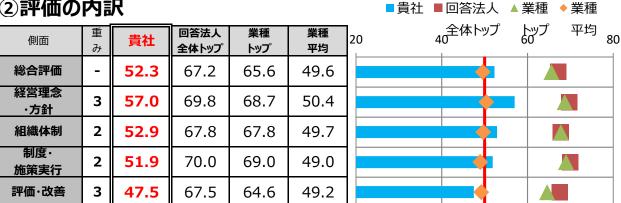
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 2869 社中

52.3 ↓3.3 (前回偏差値 55.6) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

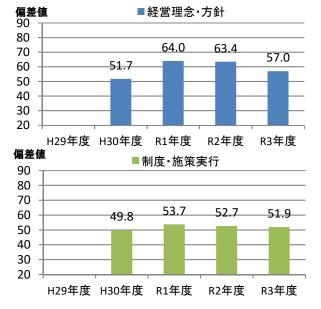
②評価の内訳

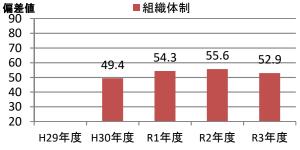


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951~1000位	701~750位	851~900位	1301~1350位
総合評価	-	50.7(-)	56.1(↑5.4)	55.6(\ 0.5)	52.3(\ 3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 61.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 53.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 47.0 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 55.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 47.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 50.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 57.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 49.1 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 48.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 34.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	労働力が不足している中、新規採用も難しく、今いる従業員にいつまでも健康で長く活躍してもらうために は、日頃の健康づくりや疾病の早期治療による生産性の向上及び優秀な人材の確保が、今後の会社の事業活
解決したい	動の推進、継続していく上で大きな課題である。
経営上の課	
題	
	従業員が心身ともに健康で、長く笑顔で生き生きと活躍したいと感じられることを期待している。具体的な指標として、新卒採用した従業員の3年後定着率を3年平均で85%を目指します。また平均勤続年数18年を目指します。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	http:/yutaka-sg.jp/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	58.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		る共体的な肥束とどの効果
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効の	課題の内容	社内で実施している健康意識アンケートで従業員全体の33%が睡眠による休養があまり取れていないという結果が出た。睡眠不足は車の運転や整備に関わる業務上事故の危険性が高まり、生産性にも影響を及ぼすため改善が必要。
証	施策実施 結果	外部講師に依頼して全従業員及び従業員の家族を対象にした「睡眠セミナー」を全4回に分けて実施した。 全従業員の90%以上が参加した。
1	+1 (7) (8)	施策実施後の健康意識アンケートでは、睡眠による休養があまり取れていないという従業員は、全体の33%と横ばいであった。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	市の条例に倣い喫煙場所を受動喫煙の起こりにくい敷地外に移動させたが、一定数の従業員は喫煙を続けている。喫煙による健康被害や就業中に喫煙場所へ移動することによる生産性の低下を防ぐために対策が必要。
検証	施策実施 結果	禁煙外来の治療費を会社が補助する制度と非喫煙者に対する継続的な手当の付与を実施した。
2	効果検証 結果	補助金制度を使い禁煙外来治療を受けた従業員はいなかったが、継続的な手当の付与等により、社内アンケートでの調査から従業員全体の喫煙率が24.4%から1年で20.8%まで低下したことがわかった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
只在少心是一个人	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ユタカ産業株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種:サービス業

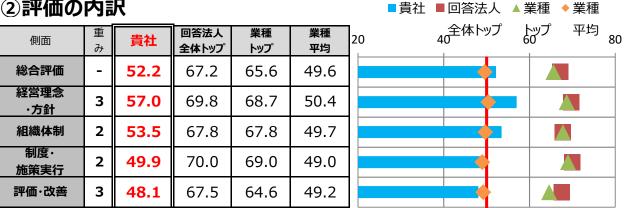
①健康経営度評価結果

1301~1350位 / 2869 社中 ■総合順位:

52.2 ↓4.0 (前回偏差値 56.2) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

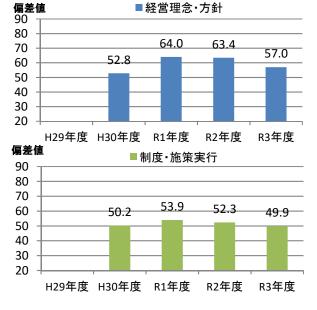
②評価の内訳



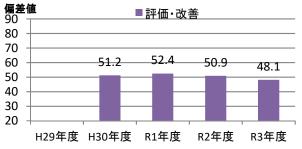
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	901~950位	651~700位	751~800位	1301~1350位
総合評価	-	51.2(-)	56.6(↑ 5.4)	56.2(↓0.4)	52.2(\ 4.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 61.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 53.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 48.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 53.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 44.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 50.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 52.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 48.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 46.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 41.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

吐白工の环歴の	2/41/3 / 0/33/1
	人材定着や採用力向上
健康経営で	日頃の健康づくりや疾病の早期治療による生産性の向上及び優秀な人材の確保。
	労働力が不足している中、新規採用も難しく、今いる従業員にいつまでも健康で長く活躍してもらうことの
解決したい	実現が、今後の事業活動の推進、継続していく上で大きな課題である。
経営上の課	
題	
	従業員のケガ・疾病の予防および早期発見により、健康で長く働いてもらい従業員(退職者も含む)が高い
	QOLを維持すること。具体的な指標として新卒採用した従業員の3年定着率を3年平均で85%、及び平均勤 続年数18年を目指す。更に新たな人材を確保することで生産性の向上及び従業員一人当たりの売上高ひいて
	は営業利益の増加につなげたい。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
74313 5 6773514	
	マヴェヨ本の19 CO2 で同答した中央を転記しています。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

 ו ויוואיי בינויואו ד	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://yutaka-sg.jp/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺	5	貴社	業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	50.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥束ともの対象
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効果	課題の内容	社内で実施している健康意識アンケートで従業員全体の29%が睡眠による休養があまりとれていないという結果が出た。睡眠不足は車の運転や整備に関わる業務上事故の危険性が高まり、生産性にも影響を及ぼすため改善が必要。
証	施策実施 結果	外部講師に依頼して全従業員および従業員の家族を対象にした「睡眠セミナー」を全4回に分けて実施した。全従業員の90%以上が参加した。
1		施策実施後の健康意識アンケートでは睡眠による休養があまりとれていないという従業員が全体の26%まで低下した。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	市の条例に倣い喫煙場所を受動喫煙の起こりにくい敷地の隅に移動させたが、一定数の従業員は喫煙を続けている。喫煙による健康被害や就業中に喫煙場所へ移動することによる生産性の低下を防ぐために対策が必要。
検証	施策実施 結果	禁煙外来の治療費を会社が補助する制度と非喫煙者に対する継続的な手当の付与を実施した。
2	効果検証 結果	補助金制度を使い禁煙外来治療を受けた従業員が禁煙を達成できた。また社内アンケートでの調査から従業員全体の喫煙率が29%から1年で24%まで低下したことがわかった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ株式会社

英文名: NTT BUSINESS ASSOCIE

■加入保険者:エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

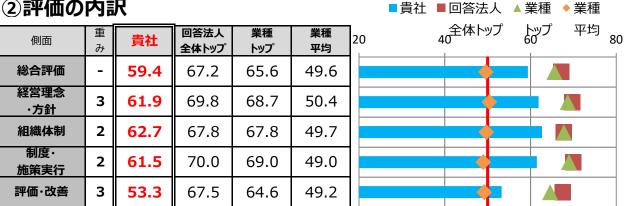
①健康経営度評価結果

451~500位 / 2869 社中 ■総合順位:

59.4 1.2 (前回偏差値 58.2) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

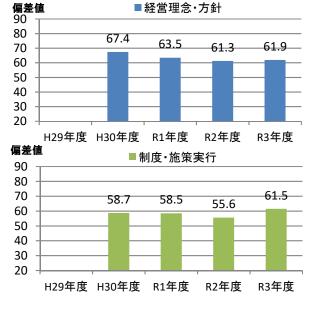
②評価の内訳

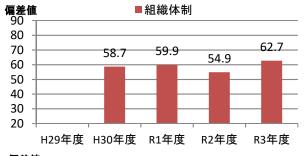


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	201~250位	251~300位	551~600位	451~500位
総合評価	-	60.8(-)	60.6(↓0.2)	58.2(↓2.4)	59.4(↑ 1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 60.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 62.6 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 61.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 58.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 63.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 62.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 58.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 51.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 53.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	健康経営推進にあたり定性的な効果ではなく、定量的な目標・効果の確認が必要。例えば非喫煙率や特定保
	健指導開始率・完了率を重点指標におき、施策をそれら改善に向けたものを中心に実施することができる
解決したい	
経営上の課	
題	
	数値目標や成果を把握することで、施策の効果や必要性(取捨選択)の把握が可能となり、より効果的な健
	康経営の推進ができると想定
	また数値目標を設定することで、経営幹部の健康経営の取組みの把握も容易に可能となる
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
,,	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואאי נינואאדני	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://group.ntt/jp/csr/communication/team_ntt/07.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メリルU 9 公設 [ロ]
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	57.4	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥泉ともの対土
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		ストレスチェックの集団分析結果を産業医と会社厚生担当が同席の上、各組織の長へフィードバックを実
		施。
		その結果を踏まえ、職場改善に向けた組織長自らの宣言と対策を作成し、四半期単位で定点観測
	課題の内容	
効		
果		 四半期単位で状況を把握し、経営層へ報告
検	施策実施	四十朔早位で仏沈を把握し、程呂僧へ報告
証	結果	
1	小口ンド	
(I)		現時点効果測定中
	効果検証	
	結果	
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		社員の健康配慮に向けた総労働時間縮減に向けた取り組み
		四半期単位で各組織単位の総労働時間について、経営会議の場で対処を議論
	調照の中容	
	課題の内容	
ᄼ		
効		
果		
	施策実施	
証	結果	
2		 経営トップはもとより、職場管理者の始終業時間管理や時間外労働に対する意識づけが可能となり、大きな
		効果があがった
	効果検証	
	結果	
1		

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社南日本総合サービス

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1701~1750位 / 2869 社中

48.8 (前回偏差値 48.2) ■総合評価: ↑0.6

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面

総合評価

経営理念

·方針 組織体制

制度・

施策実行

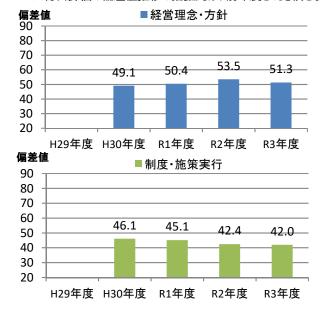


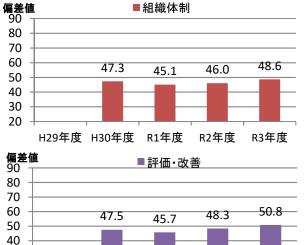
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101~1150位	1501~1550位	1501~1550位	1701~1750位
総合評価	-	47.5(-)	46.9(↓0.6)	48.2(1.3)	48.8(↑ 0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 51.5 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 51.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 54.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 48.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 44.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 40.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 50.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 41.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 41.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 51.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 51.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 49.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

1	2C/VII/Q V B/VII/C
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	コロナ禍で体調を崩しプレゼンティーズムの低下につながっている従業員が増加傾向にある。今後のパ
	フォーマンスの低下が課題となっている。
解決したい	
経営上の課	
題	
NZS	
	健康経営の取り組みを通して、体調を崩した従業員が早期に回復し、元気に仕事に従事できるようになるこ
	とを期待している。長期的に見た場合、従業員のパフォーマンス向上に繋がることも期待している。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	וואאינינועאדנ		
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言	
		https://m-sogo.jp/greet/	
	URL		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛与			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	41.2	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後に何も行っていなかった事もあり、精密検査の受診率が非常に低く、2~3年受けずにいる従業員もいる状態にあった。まずは、従業員の健康意識の醸成が課題。
検 証	施策実施 結果	2020年度の健康診断の結果を踏まえ、部署別で呼びかけを行った。衛生管理者が対象者を定め、上司を通じて受診を促す。精密検査の受診勧奨率は100%だった。
	効果検証 結果	受診勧奨を強化した結果、2018年度時点で5.6%だった精密検査受診率は、10.4%まで上昇した。受診率は上昇したが、まだ目標値の受診率100%には程遠い状況にあり、今後も継続的な取り組みをしていく予定。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効果	課題の内容	定期健康診断と同時に実施した従業員喫煙率が2017年度時点で32.6%と高く、喫煙による健康被害の抑制が必要と思われた。
検 証	施策実施 結果	禁煙外来治療費を補助する制度を導入し、喫煙による健康影響についても含めて社内報で周知する取り組み等を行った。社内報は正社員だけでなく、有期雇用者を含む1150名の全従業員を対象に配布した。
	効果検証 結果	2018年度定期健康診断時の喫煙率は23.2%、2020年度定期健康診断時の喫煙率は20.8%へ低下した。継続した取り組みの結果、従業員の喫煙率は徐々に低下している。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 J A L サンライト

英文名: JAL SUNLIGHT CO.,LTD.

■加入保険者:日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

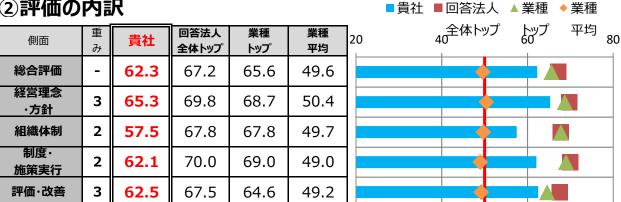
①健康経営度評価結果

151~200位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: 62.3 (前回偏差値 61.9) ↑0.4

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

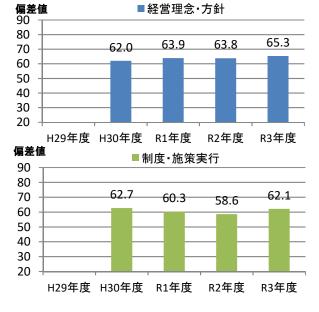
②評価の内訳

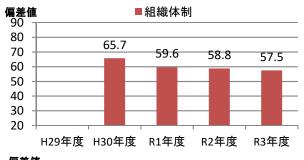


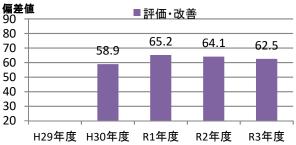
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	101~150位	101~150位	201~250位	151~200位
総合評価	-	62.3(-)	62.7(↑ 0.4)	61.9(↓0.8)	62.3(↑ 0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 65.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 54.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 59.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 63.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 59.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 65.0 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 57.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 63.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

		2/01/07 B/M/K
		中長期的な企業価値向上
母亩	経営で	従業員の高齢化が進む中、障がい者雇用を継続しているため、2021年4月1日現在、障がいがある従業員数は
		222名、全従業員の52%となっており、全従業員が健康で生き生きと働けるよう中長期的な展望に立った社
解決	したい	員のパフォーマンスの向上が課題である。
経営	上の課	
題		
		農作業、カフェ、マッサージルーム、ネイルルーム、シューシャインなどに職域拡大を行い、多様な職域で
		の社員のパフォーマンスの向上を期待します。具体的には生産性低下率を現在の21%から今年度は20%を目
		標とし、2025年度迄に15%以下を目指します。また、ワークエンゲージメントを現在の2.8点(4点満点)から今年度は2.9点を目標とし、2025年度迄に3.0点以上のスコアの実現を目指します。
健康	経営の	りっ千度は2. 7点を目標とし、2020年度返に3. 0点以上のスコナの天坑を目相しより。
宇施	により	
2 (,,,		
别行	する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

111766 COUNTY	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.jal.co.jp/jsl/support/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛与			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	58.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	誄越のナーマ	
効	課題の内容	2019年の従業員アンケートの結果として、プレゼンティーイズム測定における生産性低下率は20%となっており、パフォーマンスを十分に発揮できていない状態にある。プレゼンティーイズムにおける生産性低下要因となる9つのリスク因子を特定しているが、そのうち、運動習慣なし:75%、睡眠休養不十分:43%、ストレス高:26%が生産性低下の主な要因であることが確認されている。
証	施策実施 結果	特定保健指導の受診勧奨を個別に実施(実施率:98.5% 2019年実績)。全社員参加の健康セミナーにおいて、バランスの良い食事の継続と運動維持を推奨。
	効果検証 結果	3つのリスク因子は、運動習慣なし:74%(▲1%)、睡眠休養不十分:34%(▲9%)、ストレス高:29%(+3%)と一部指標の改善に留まった結果、最終指標であるプレゼンティーイズムにおける生産性低下率は21%と1%上昇しており、単年度では顕著な効果に結びつかなかった。引き続きハイリスクアプローチとポビュレーションアプローチの組み合わせを継続し、中長期的なプレゼンティーイズムの低減を目指す。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
効果	課題の内容	女性社員の比率が60%を超えているため、女性の健康は健康経営に欠かせない要因となっているにもかかわらず、婦人科健診受診率が低いため、婦人科検診の重要性を社内に浸透させ検診率を向上させることが課題である。
検 証 ②	施策実施 結果	婦人科検診の案内を繰り返し社内周知し、障がいのある社員の婦人科検診の際は、診療機関と連携して配慮した。また、女性特有の病気についての「女性の健康セミナー」をeラーニングにて実施した。
	効果検証 結果	「女性の健康セミナー」を受講してもらった結果、男女を問わず、リテラシーが向上し婦人科検診受診率が、2018年:46.5%、2019年:46.6%、2020年:61.2%に向上し、確実に浸透している。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	\circ
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	\circ
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	\circ
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	\circ
16	5 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み Q51		
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	\circ
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社トヨタレンタリース新千葉

英文名: TOYOTA RENTALEASE SHINCHIBA

■加入保険者:千葉トヨタ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1901~1950位 / 2869 社中

46.8 ↓2.9 (前回偏差値 49.7) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

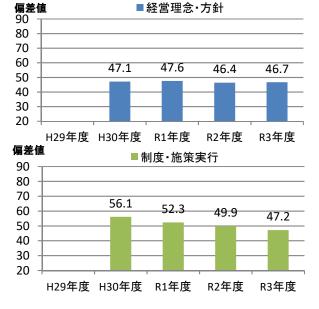
②評価の内訳

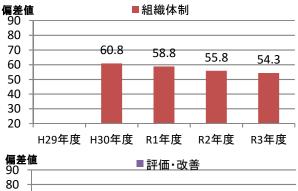


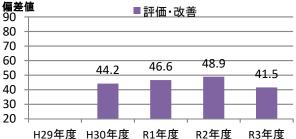
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	851~900位	1201~1250位	1351~1400位	1901~1950位
総合評価	-	52.0(-)	50.5(\(\psi 1.5)	49.7(↓0.8)	46.8(↓2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 48.6 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 45.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 49.7 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 45.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 54.3 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 42.7 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 47.0 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 32.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
	新規採用が難しい中で、採用した従業員に長く健康で働いてもらうことが、事業を継続・拡大する上で大きな課題である。
解決したい	な は は は は は は に に に に に に に に に に に に に
経営上の課	
題	
	 従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、入社した従業員の5年
	後定着率90%を目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://r-chb.com/company/healthy-company/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田り		貴社	業種平均	장까아 9 의호[미	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	53.5	48.3	Q59、Q60 Q62、Q63、Q64(b)	
10	従業員の喫煙率低下	34.3	50.8		

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
1	課題の内容	時間外労働時間、月45時間超過者削減及び有給休暇取得率の改善を図り、ワークライフバランスを整える。
		短時間労働者の採用による人員増加。近隣店舗・本部スタッフの協力体制強化。 短時間労働者 5名増員。全店、全従業員に支援必要店舗を周知し、8月 7回・9月 5回の店舗支援実施。
	効果検証 結果	時間外労働時間 月45時間超過者 0名。また、有給休暇取得率 2019年54%から2020年66%と改善が見られた。
	課題のテーマ	-
証(2)	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	\circ
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	\circ
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	\circ
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	\circ
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	\circ
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	\circ
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	\circ
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	\circ
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	\circ
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ダイナム

英文名:

■加入保険者:関東百貨店健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 2869 社中

48.5 (前回偏差値 49.5) ■総合評価: ↓1.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

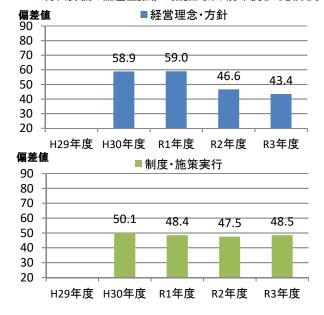


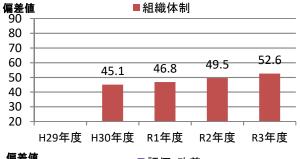
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751~800位	1051~1100位	1401~1450位	1751~1800位
総合評価	-	52.7(-)	52.6(\(\psi 0.1)	49.5(↓3.1)	48.5(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 54.5 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 35.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 52.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 53.1 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 50.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 42.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 57.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 54.3 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 43.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 48.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 46.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 53.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で	中長期的な企業価値向上
解決したい	目的:従業員、会社の永続的な成長
経営上の課	目標:①生産性の向上(労災件数・保険料負担額・離職率の継続的低減)
題	②企業価値の向上(ホワイト500・安全衛生優良企業の認定)
健康経営の実施により期待する効果	「ワーク・ライフ・バランス」を実現し、心身ともに健康でゆとりのある暮らしを営み、働くことができる環境を整備していくことは、会社の永続的な成長と発展に必要であるだけでなく、従業員とその家族を含めた望みであると認識しています。~中略~、パチンコを気軽に楽しめる日常の娯楽に改革するための様々な事業活動を通じて、地域の人々が健康的で豊かな余暇を過ごすための地域のインフラとして社会に貢献していきます。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	_		
URL			

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	40.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	39.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	自社肥満率、有所見率は全国平均より高い状態で推移。運動習慣への動機づけに向け、オンラインダイエット企画を実施。
検 証	施策実施 結果	前年(2020年)の参加者54名に対し、101名の参加表明があったものの、肥満率、有所見率改善には結びついていない。
	効果検証 結果	①参加率向上は図れたものの、全社員規模での参加率は1.2%に留まり、数値改善に結び付く規模感にはなっていない。 ②参加者特性が必ずしも肥満率、有所見率の高い層ではない可能性も多く、ターゲット設定を見直す必要性がある。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	_	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_	
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2		
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社JALスカイ

英文名: JAL SKY Co., Ltd

■加入保険者:日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

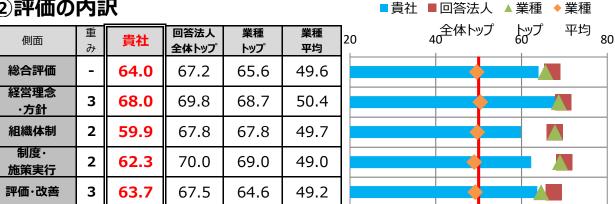
①健康経営度評価結果

1~50位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: 64.0 $\downarrow 2.3$ (前回偏差値 66.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

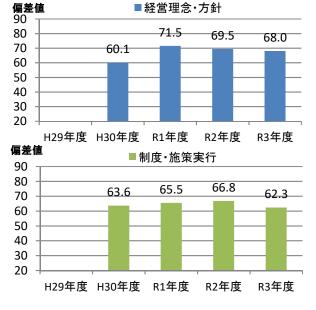


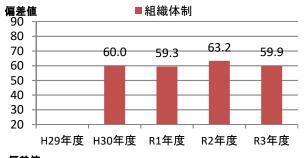
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

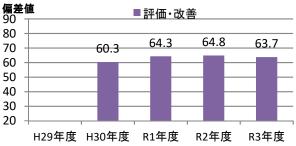
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	151~200位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	-	61.2(-)	65.7(↑ 4.5)	66.3(↑ 0.6)	64.0(\(\pm 2.3 \)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 69.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 59.5 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 56.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 63.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 54.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 59.9 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 66.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 60.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 63.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 62.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

1	[白工の环歴の	LHN1寸9つXN木
		従業員のパフォーマンス向上
	健康経営で	女性の健康などヘルスリテラシーの向上を目指し、企業理念である物心両面の幸福を追求していくことが課
		題である。そのため身近なものから起こる体調不良の変化に自身で気づける環境づくりを進める必要があ
	解決したい	る。
	経営上の課	
	題	
		自分自身の身体や心の不調を知り、自身にあった対策をし、病気の未然予防ができることを期待している。
		会社が健康経営を進めることが自身の健康増進のためのきっかけづくりとなることによって、健康であり続 けることの必要性を知り、自発的な取り組みを目指す。なお、目標指標として、プレゼンティーズムによる
		生産性低下率を2025年までに20%以下とすることを目指す(2020年24%、2021年目標23%)
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• •	111766 COUNTY	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		http://www.jalsky.co.jp/company/employee/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類)対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	次元の の政団	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	72.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==		る具体的な肥泉とどの効果
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
効果	課題の内容	社員の婦人科系疾患に対する関心と婦人科健診(乳がん検査・子宮がん検査)の受診率を向上させること。
検証	施策実施 結果	産業保健スタッフによる全従業員に対して女性特有のがんや貧血等の婦人科系疾患について体験談を交えた 講話を開催。また、業務上の支障が無い範囲で就業時間内の受診を認め、さらに検査費用は全額健保補助と した。
1	効果検証 結果	乳がん検査受診率62.4%、子宮がん検査受診率53.9%、2つの項目が前年を上回る改善率となった。(前年比乳がん+30.2%、子宮がん+29.2%) また女性に特化した健康セミナーの開催やスマホアプリなど健康に関する情報を定期的に配信したことなど、複数の取り組みを通じて病気欠勤率が減少した。(一人当たりの年間平均病欠日数 2019年度1.7日→2020年度1.3日)
	課題のテーマ	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)
効果	課題の内容	新型コロナウイルスワクチン接種に関して、職域接種を開始し社会全体でワクチン接種を加速化させ、早期の集団免疫獲得に寄与する必要がある。また、ワクチン接種を受けるか否かについては、社員本人の意思を尊重し、「任意接種」としたため、より多くの社員に接種を希望してもらうためにワクチンに対する情報提供やワクチン接種がしやすい職場環境を整えることが課題である。
検 証	施策実施 結果	副反応により勤務が難しい場合に備え接種1回につき1日特別休暇を付与。全国的に感染者が拡大したことを受け厚労省のデータを基にワクチン接種の有効性を周知。接種希望者増加に伴い職域接種期間を1ヵ月延長した。
2	効果検証 結果	接種会場に関わらず特別休暇を付与したことで副反応による翌日の勤務への不安が軽減されワクチン接種を希望する社員が増加した。ワクチンの有効性を周知したことにより接種意向が無かった社員の13%が接種希望へと意向を変えた。接種期間を1ヵ月延長したことで10月に職域接種希望者全員の2回目接種が完了した。職域・自治体接種合わせて全従業員の86%が2回接種を完了しており9月より2か月連続で陽性者が0人である。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 武松商事株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会神奈川支部

非上場

■所属業種:サービス業

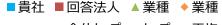
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2201~2250位** / **2869 社中**

■総合評価: **43.2** ↓2.4 (前回偏差値 45.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



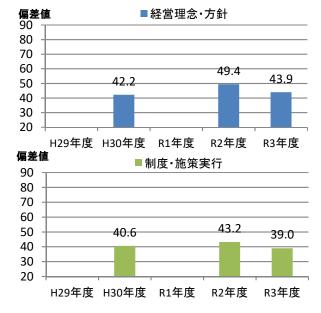
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 年均 60 平均 80
総合評価	-	43.2	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	43.9	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	46.8	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	39.0	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	43.0	67.5	64.6	49.2	

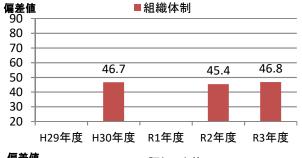
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

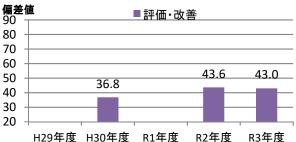
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1401~1450位	-	1701~1750位	2201~2250位
総合評価	-	41.5(-)	-	45.6(-)	43.2(↓2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 50.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 39.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 55.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 41.0 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 52.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 43.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 47.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 51.4 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 32.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 33.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 43.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 32.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 50.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

77		2/1/10 / 6/10/20
		従業員のパフォーマンス向上
1		従業員の平均年齢も上がり、業務上「体力面」並びに「技術力」が必要である中で、社員一人ひとりの健康
		への関心が低いことから、健康に対する意識の醸成が課題
	解決したい	
-	経営上の課	
	題	
- 1		
L		
- 1		従業員が健康で長く働き続けられるために、健康診断後の分析結果等を公表することにより、従業員一人ひ
- 1		とりの健康意識の向上に努め、疾病や心の病のない風通しの良い職場を目指す
- 1		
	健康経営の	
1	実施により	
	期待する効果	
	WILL A SYNY	
- 1		
- 1		
L		
		7*** c== * 0 + 0 + 0 + 0 + 0 + 1 + 1 + 1 + 1 + 1 +

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• •	111766 COUNTY	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		http://www.takematsu.co.jp
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	32.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	31.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の共体的な肥果Cでの別未
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	事業運営上ドライバ一職及び重量荷物の運搬作業者が多いことから慢性的な腰痛等の解消が課題
	施策実施 結果	専門トレーナーと契約し月に5回の施術を実施し1回30人枠くが常に満員
1	効果検証 結果	従業員からの声として、腰痛等予防施術の他に毎日の腰痛予防対策の教示を受け社員満足度100%。 また、トレーナーから施術中での従業員の日頃の仕事への思いも聞けることから今後も継続して実施
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣病予備軍への改善策が課題
	施策実施 結果	専門栄養士による保健指導を通じ対象者それぞれの症状に合わせた期間を定め取組みを実施、これまで4年間継続的に実施
	効果検証 結果	一昨年度から目標達成者に対して表彰を実施。2019年度39名中12名が目標達成。昨年度23名中5名が達成。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ジョイン

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種:サービス業

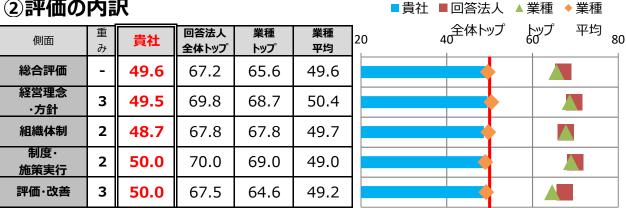
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 2869 社中

49,6 (前回偏差値 52.6) ■総合評価: ↓3.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

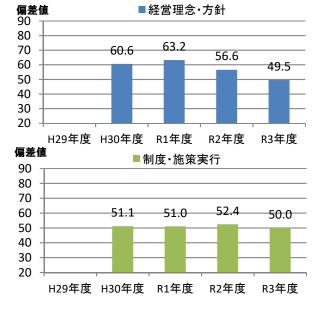


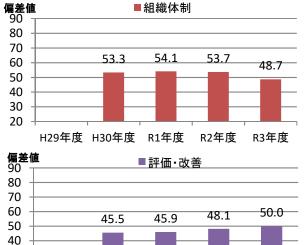
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751~800位	951~1000位	1101~1150位	1601~1650位
総合評価	-	53.3(-)	53.8(↑ 0.5)	52.6(↓1.2)	49.6(\ 3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度

R2年度

R3年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 46.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 46.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 50.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 57.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 44.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.6 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 49.7 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 50.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 51.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 42.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

<u> </u>	2/41/4.7.8/4/4/4
	従業員のパフォーマンス向上
/油床/▽岸元	お客様に最高のサービスを提供するには、社員自身が健康であることが不可欠であり、健康でなければお客
	様の信頼を得ることはできないことから、心と体のコンディション向上が課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	スポーツトレーナーと契約しオリジナルエクササイズ考案。いつでも気軽にできるエクササイズを習慣化。
	さらに新たなエクササイズ考案を進め、心身のリフレッシュを図る。また、二次検診の受診率100%を目指
	し、アブセンティーイズムの低減を図る。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

NTO	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒	体の種別	上記以外の文書・サイト
	LIDI	https://www.join- group.jp/2018/09/22/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%8f%96%e7%b5%84%e3% 81%bf/

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛与	床熄刀 块		業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	55.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_		の大きには、これには、これには、これには、これには、これには、これには、これには、これ
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
		喫煙者の割合が高い(2019年度25.5%)。健康維持対策として、喫煙率の低下が課題。(目標値20%、2023年度までに達成)
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	全従業員向けにたばこの影響についての研修を実施、禁煙を促すオリジナルポスターを作成し、全事業所に掲示した。敷地内禁煙と就業時間内禁煙をルール化し、従業員に周知した。
1	効果検証 結果	研修参加率20%、敷地内禁煙と就業時間ルール化認知度100%だったが、喫煙率は25.5%から27.0%と悪化した。コロナ禍のストレス等も喫煙率増加の要因と考えられるが、禁煙希望者が禁煙にチャレンジしやすい環境づくりや禁煙を継続するためのサポート策を講じたい。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		高ストレス者の割合が高い(2019年度15.6%)。ストレス不調による関連疾患の予防策として、高ストレス者の割合の低下が課題。(目標値10%、2023年度までに達成)
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	「こころの耳」情報サイトの活用での啓発や、労働環境改善プロジェクトによる職場環境問題の吸い上げや 改善をしている。また相談窓口担当の保健師による啓発や個人面談を実施している。
2	効果検証 結果	保健師資格を持つ社員が相談窓口担当となり、昨年度より個人面談開始。現在進捗率20%。ストレス要因の分析を行っているが、高ストレス率は15.6%から16.9%と悪化した。コロナ禍のストレス等も高ストレス率増加の要因と考えられるが、年1回のストレスチェック実施から、個人でも気軽にチェックができるエンゲージメントサーベイへ切り替える。高ストレス率低下につながるサポートを講じたい。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: ウエインズ・ビジネスサービス株式会社

英文名: WEINS·BUSINESS SERVICE CO. ITD.

■加入保険者:トヨタウエインズグループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

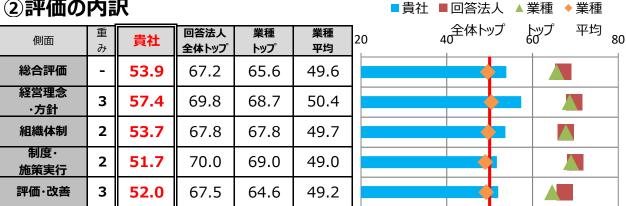
①健康経営度評価結果

/ 2869 社中 ■総合順位: 1051~1100位

53.9 ↓0.3 (前回偏差値 54.2) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

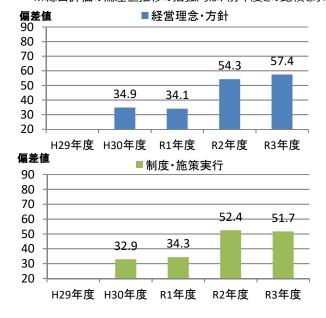


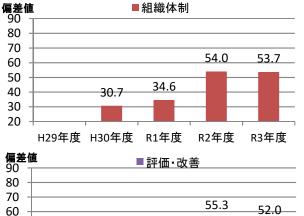
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1651~1700位	2101~2150位	951~1000位	1051~1100位
総合評価	-	34.8(-)	34.9(↑ 0.1)	54.2(19.3)	53.9(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





36.3

R2年度

R3年度

41.5

H29年度 H30年度 R1年度

50

40

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均) 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 58.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 56.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 50.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 54.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 54.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 47.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 55.7 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 52.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 50.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

<u> </u>	
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	社員の平均年齢が高いため、慢性疾患や生活習慣病などによる生産性の低下を招かないことが課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
. —	
	┃1on1のミーティングを毎月実施し、きめ細やかな健康管理と従業員が長く働きたいと思う環境を整え ┃
	る。 2020年度、1on1実施率91%を2021年度中に95%達成を目標とし、最終目標は2022年度
	2020年度、1001美加学91%を2021年度中に93%達成を日保2し、取終日保は2022年度 中に100%目標の達成とする。
健康経営の	中に100元日孫の足域とする。
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• •	ייייי אייייייייייייייייייייייייייייייי						
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト					
		http://wbs.weins.co.jp/					
	URL						

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	武		業種平均	文元の あめ回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	47.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	49.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効	課題の内容	コロナ感染とインフルエンザ感染の二重感染防止の為、インフルエンザ感染防止の予防接種費用を会社で全額負担し促進を図った。 一昨年は会社負担額は3千円負担としたが、昨年は促進を図るにあたり全額負担とした。
証	施策実施結果	一昨年:従業員118名に対し、25名が予防接種を実施した。 昨年:従業員115名に対し、35名が 予防接種を実施した。
	効果検証 結果	一昨年:従業員25名が予防接種し感染者が7名。 昨年:従業員35名が予防接種し感染者が1名。 予防接種を受けた社員が増加したことにより感染が抑えられた。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社トヨタレンタリース神奈川

英文名:

■加入保険者: K Tグループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

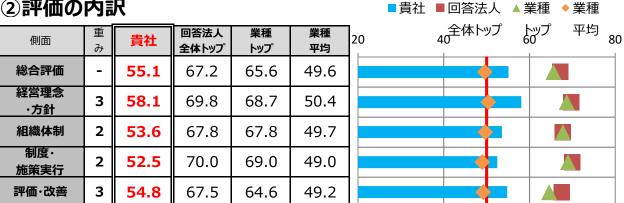
①健康経営度評価結果

901~950位 / 2869 社中 ■総合順位:

55.1 **↑2.6** (前回偏差値 52.5) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

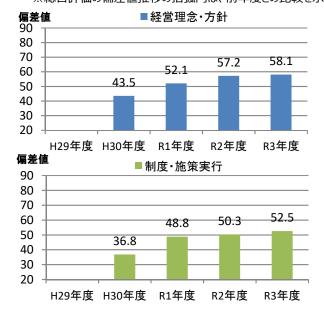


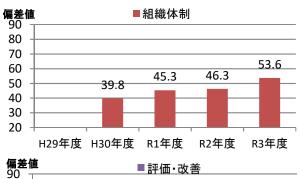
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1351~1400位	1201~1250位	1101~1150位	901~950位
総合評価	-	42.2(-)	51.1(↑8.9)	52.5(↑ 1.4)	55.1(↑ 2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 57.4 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 58.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 54.8 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 56.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 55.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 53.6 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 42.7 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 53.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 53.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	従業員一人ひとりが心身ともに健康で、活力に満ち溢れ、それぞれの 個性や持てる能力を十分に発揮することが、生産性を高め、お客様に最適なサービスを提供し続けて行く上
解決したい	で最も重要な課題である。
経営上の課	
題	
	主にプレゼンティズムやアブセンティズムを改善することで欠勤やメンタル不調者などの労働損失を抑え、 仕事の作業効率が上がり、生き生きと働くことが出来きる。その結果ハツラツと働く同僚に触発され、従業 員同士のコミュニケーションが生まれ、職場環境の好循環となる。離職率の低下、採用と人材確保にも期待 する。
健康経営の	9 0°
実施により	
期待する効果	
7431-3 2 6793212	
== +1 + 1 * /2 + == /-2	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://r-kanagawa.co.jp/health_declaration.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59, Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		る一般のなどの対象 これの
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効	課題の内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。 40歳以上の従業員には人間ドックの受診を勧め、より精密な検査を行ってもらうことと、主な有所見者に対し、再検査等の受診勧奨を行う。
証	施策実施 結果	40歳以上人間ドック受診率 78.7% (前年 70%)
	効果検証 結果	主な有所見者 37名を医療機関へ受診勧奨を行い、31名が受診 受診率83.8%で重症化予防を行った。また 生活習慣の改善の為の特定保健指導4名の積極的支援や動機付け支援を行った
	課題のテーマ	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)
効果	課題の内容	新型コロナウイルスやインフルエンザによる感染者を出さないよう予防対策に努める
検 証	施策実施 結果	2020年度新型コロナウイルス感染者0名、 インフルエンザ感染者 0名(前年15名)
2	効果検証 結果	新型コロナウイルス感染者を出さない為にもマスク、消毒、検温、飛沫防止アクリル板の設置や緊急事態宣言以外でも年間を通じてテレワーク勤務を継続的に実施する等の結果、インフルエンザ感染者も前年より減少した

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:協和キリンプラス株式会社

英文名:

■加入保険者:協和キリン健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

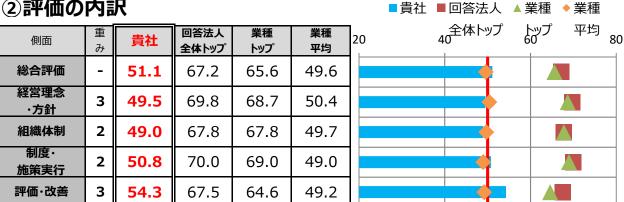
①健康経営度評価結果

1451~1500位 / 2869 社中 ■総合順位:

51.1 **↑1.7** (前回偏差値 49.4) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

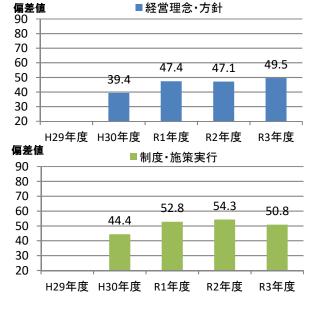


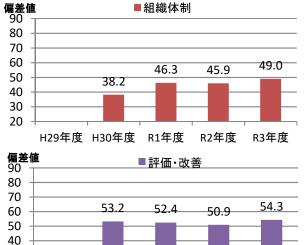
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301~1350位	1251~1300位	1401~1450位	1451~1500位
総合評価	-	43.4(-)	49.8(↑ 6.4)	49.4(↓0.4)	51.1(↑ 1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 53.0 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 46.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 54.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 49.8 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 48.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 48.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 46.5 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 56.7 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 51.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 48.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

ביוי		L M ITTY ONA
		従業員のパフォーマンス向上
		協和キリングループとして、従業員とその周囲の方が、自分ごととしてワクワク感を持って「Wellness Action (行動変容) 」に取り組むことにより、自らの健康リスクの低減や豊かな人生の実現に加え、会社、
		社会に貢献していくことを目指す。その実現としての経営上の課題が「企業文化の改革」である。
	経営上の課	
	題	
	健康経営の 実施により 期待する効果	健康経営の各取り組みを通して「従業員の健康と安心・安全」と「様々な壁を乗り越え、やり切る」を実現する。1人ひとりが自分ごととして取り組めば、確実に達成できる指標を中心に目標設定し、ウォーキングキャンペーン時の平均歩数5,000歩かつ参加率80%以上、自身に適した睡眠習慣を知ったものの割合80%、平均休暇取得日数80%以上といった目標を掲げる。
	マンターナー おがり 中国 タブ	X労廉調本010 C02 で同父にた内容を転記しています

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	http://www.kyowakirinplus.co.jp/company/wellness.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	対心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.6	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	46.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		使事性能にかかわさず会グ学品に対する疾病の発生る性
	課題のケーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防協和キリングループWellnessAction2020G0ALSの指標の1つである「適度な身体活動を行っている割合」が、2018年度は61%であったが、2020年度には50%まで減少した。また、年2回実施しているウォーキングキャンペーンの参加率は2019年10月実施時は全社平均40%未満と参加率が低いことも課題であり、適度な身体活動への関心を持たせることと機会を創出する必要があった。
	施策実施結果	身体活動(ウォーキング)への関心を持たせるため、ウォーキングキャンペーン参加率80%超えを目標に、 部所長を通じた参加の呼びかけ、希望者への歩数計の貸与、定期的な参加状況のアナウンスを実施した。
1	効果検証 結果	2021年4月時のキャンペーン参加率は、全社平均で85%となり、10部門中5部門が100%の参加率を達成した。現在実施の2021年10月のウォーキングキャンペーンでは、開始時の参加率は80%となり、ウォーキングへの関心・意欲を継続することができた。今後は参加率に加え、平均歩数5,000歩の達成を目標にウォーキングに取り組むように呼びかけ、施策に取り組んでいく。
		メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
証	課題の内容	2020年度のストレスチェックの結果、高ストレス者が前年から1.8%増加し、またコロナ禍において不調やストレスを感じやすい環境になっているものの、現在はメンタルヘルス不調者の発症後の都度対応となっている。
	施策実施 結果	会社(人事担当)、職場上長・産業医が連携し、早期に従業員の異変に気付き、医療機関への受診勧奨、休職・復職支援を行うため「メンタルヘルス対応マニュアル」を策定し、2021年7月より運用を開始した。
2	効果検証 結果	運用開始後、メンタルヘルスによる不調者は発生していないが(予兆含む)、特に当事者とコミュニケー ション頻度の高い職場上長の感度の向上、対応の平準化につながっている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
只在少心是一个人	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: ANA成田エアポートサービス株式会社

英文名: ANA NARITA AIRPORT SERVICES Co., Ltd.

■加入保険者: ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

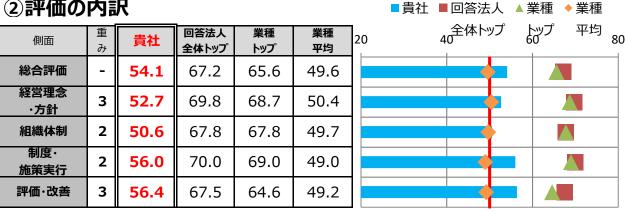
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 2869 社中

54.1 1 3.6 (前回偏差値 50.5) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

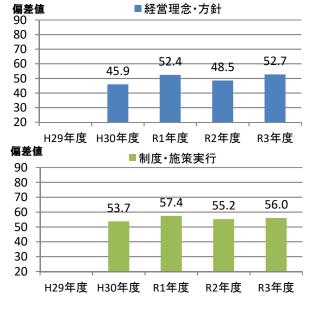


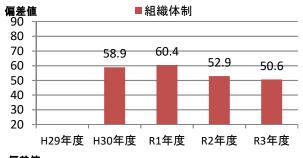
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

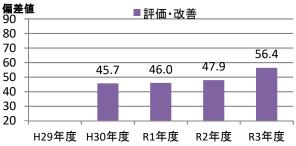
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	901~950位	1001~1050位	1301~1350位	1051~1100位
総合評価	-	50.8(-)	53.1(↑ 2.3)	50.5(↓2.6)	54.1(↑ 3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 55.2 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 50.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 47.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 51.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 50.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 44.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 57.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 59.2 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 59.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 55.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 60.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上 当社の業務には、立った姿勢でのチェックインカウンターお客様対応、お客様からお預かりした手荷物の取
健康経営で	り扱い、車両運転時の振動など腰に負担がかかる業務が多いので、腰痛の発生を減少させて従業員のパ
解決したい	フォーマンスを向上させることが課題である。
経営上の課	
題	
健康経営の	腰痛による労働災害が減少することで、従業員の稼働率向上が期待できる。 具体的な取り組みとして、新入社員研修での産業医による腰痛講話、全社員を対象とした腰痛対策セミナー の開催、安全衛生委員会での職場巡視による作業環境の確認、腰痛相談窓口の設置、毎日決まった時間に ANAエクササイズの励行を実施した。
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

111766 COUNTY	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.nrtas.ana-g.com/csr/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	₩₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽
笛与			業種平均	対応する設問
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効果	課題の内容	当社の喫煙率は依然として高い傾向にある
検 証	施策実施 結果	屋内喫煙スペースの全面閉鎖、コロナ禍でセミナーの開催が難しいため定期的なメール配信で禁煙啓発を実施
	効果検証 結果	男性・女性とも喫煙率は減少し、女性は目標値を達成することができたが、男性は目標値に届いていない。 【男性】目標値:31.0%、2019年度:39.0%、2020年度:37.1% 【女性】目標値: 5.0%、2019年度: 5.4%、2020年度: 4.8%
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	7.

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ダイヤコンサルタント

英文名: DIA CONSULTANTS

■加入保険者:全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

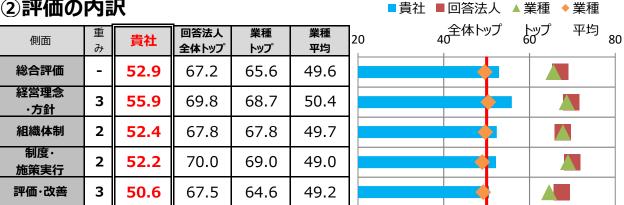
①健康経営度評価結果

1201~1250位 ■総合順位: / 2869 社中

52.9 ↓0.4 (前回偏差値 53.3) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

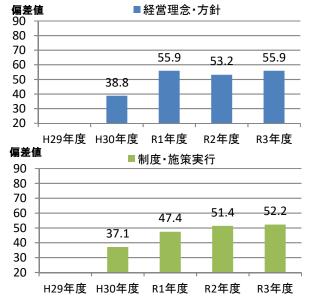


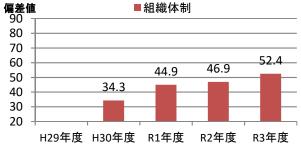
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

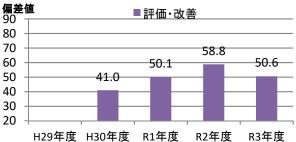
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1551~1600位	1251~1300位	1051~1100位	1201~1250位
総合評価	-	37.8(-)	50.3(12.5)	53.3(↑ 3.0)	52.9(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 51.5 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 58.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 49.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 53.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 53.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 46.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 51.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 52.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 39.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

77-2		
		従業員のパフォーマンス向上
1	建康経営で	当社従業員の血圧、血糖、脂質リスクの保有者割合は高く、生活習慣病の罹患リスクが高まっており、当社
		の生産性に影響が及んでいる。
)	解決したい	
ź	経営上の課	
;	題	
L		
		生活習慣病などの疾病の発生予防・重症化予防に取り組み、従業員とその家族の健康保持・増進により当社
		の生産性が向上することを期待する。
1	建康経営の	
3	実施により	
	期待する効果	
1	初付する別木	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	http://www.diaconsult.co.jp/co_jouhou/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田力		貴社	業種平均	対心する政同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	52.0	48.3	Q59, Q60	
10	従業員の喫煙率低下	53.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	■里点で直げている具体的な肥泉とての効果								
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防							
証	課題の内容	従業員の血圧、血糖、脂質リスクの保有者割合が高く、生活習慣病の罹患リスクが高まっている。							
	施策実施 結果	定期健康診断の結果、再検査が必要と判定された従業員および特定保健指導の対象となった従業員に、取締役より再検査受診依頼および指導参加依頼のレターを送付した。							
1		参加率・実施率を全社的に管理し、下記の効果が得られた。							
	効果検証 結果	定期健康診断の結果、再検査が必要と判定された従業員の再検査受診率:88% 特定保健指導の対象と判定された従業員の参加率:95% 特定保健指導の対象と判定された従業員の指導完了率:95%							
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)							
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染症の初期症状が、インフルエンザの症状と類似していたため、インフルエンザの感染初期に、新型コロナウイルスとの判別が難しく、繁忙期の現場で職員が作業待機となる可能性が高まっていた。							
	施策実施 結果	健保の被保険者全員に対し、インフルエンザの予防接種を事業主負担で行うこととし、接種を促した。							
	効果検証 結果	インフルエンザ予防接種受診率は前年度は28%であったが、80%へと向上した。							

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0	
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2	0	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社富士通ラーニングメディア

英文名: FUJITSU LEARNING MEDIA LIMITED

■加入保険者:富士通健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

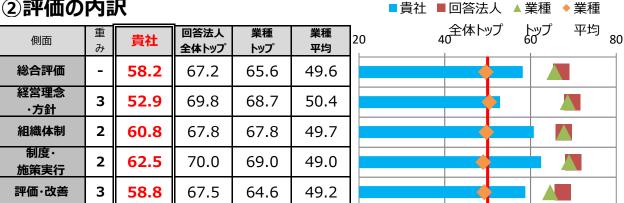
①健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 2869 社中

58.2 (前回偏差値 58.8) ■総合評価: ↓0.6

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

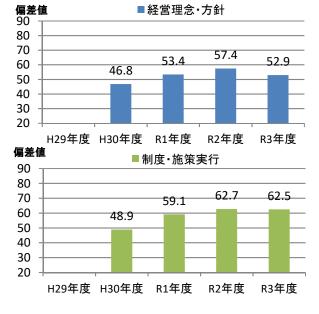
②評価の内訳

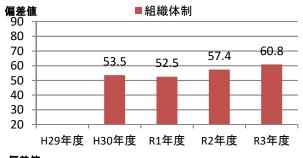


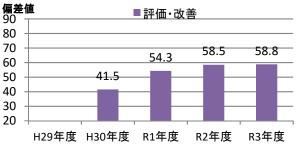
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101~1150位	851~900位	501~550位	601~650位
総合評価	-	47.7(-)	54.6(↑ 6.9)	58.8(↑ 4.2)	58.2(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 55.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 50.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 48.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 60.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 54.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 60.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 68.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 60.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 52.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	組織の活性化
健康経営で	すべての従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。
解決したい	
経営上の課	
題	
尼	
	エンゲージメントと個人の健康を高めることによって、社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対する肯定回答率71%を目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
いっ まっしょ パカ 古が	双党府理本の19 CO2 不同次にた内容を転記しています。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	111766 COUNTY	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		https://www.fujitsu.com/jp/group/flm/about/health/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	メリ <i>ル</i> い 9 る設 向
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	57.4	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		る共体的な肥泉とどの効果
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効果	課題の内容	2018年度の企業グループ全体の事前調査では85%の従業員が頭痛を自覚し、その中の84%は治療の経験がないと回答した。生産性では頭痛全体の平均で23%の損失があると算出され、頭痛が仕事の生産性に影響を与えていることがわかった。本人も含め頭痛は過小評価され適切な治療や対処がなされていないと考え、まず正しい知識と対処法の教育が必要である。
	施策実施	頭痛の正しい知識と対処法についてのeラーニングを全従業員対象に実施した。
	結果	
	和未	
1		eラーニングの受講率は95%だった。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性従業員の比率が高いため、がん予防、早期発見、早期治療の意識向上が課題と認識している。予防、早期発見早期治療のためにも婦人科健診受診率向上が必要である。
検証	施策実施 結果	女性の健康ポータルサイト運用、ピンクリボンデーイベント開催、女性健康セミナーや健保組合はじめ関係者からの積極的な検診受診勧奨をおこなった。2020年度の婦人科健診受診率は53.7%となった
2	効果検証 結果	コロナ禍で健診控えなどの声が聞こえる中においても受診率53.7%と50%以上を確保した。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている Q5SQ1		0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社トヨタエンタプライズ

英文名:

■加入保険者:トヨク販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **451~500位** / **2869 社中**

■総合評価: **59.4** ↑0.0 (前回偏差値 59.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

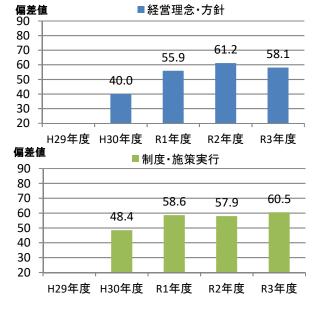


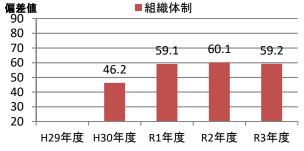


- ※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。
- ※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251~1300位	601~650位	451~500位	451~500位
総合評価	-	44.8(-)	57.0(12.2)	59.4(↑ 2.4)	59.4(↑ 0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 55.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 59.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 59.6 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 62.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 59.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 59.9 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 54.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 60.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員の多くが取引先で働き、それぞれの職場におけるノウハウや技能を持ちお客様からの信頼を得て働く 従業員に健康でイキイキと長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進するうえで重要な課題である。
	従業員が働きがいや仕事に満足し、健康に長く働きたいと感じられることを期待している。2023年度の具体 的な数値目標として、ストレスチェックでの「働きがい」「仕事と生活の満足度」の偏差値ポイントを現在の数 値から1ポイント以上のアップと「5大疾病による休務者」の1割以上の削減・改善を目指す。
健康経営の	
実施により 期待する効果	

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

従業員のパフォーマンス向上

• •	2 1 1/1/10 2 2 2/2/2/1	
	媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
		https://www.toyota-ep.co.jp/company_outline/kenkopdf/
	URL	

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	対心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.6	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.2	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.8	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効 果	課題の内容	当社主要業務ビルメンテナンス業の特色である高い従業員高齢者率(9.18%)対応のため、高齢者が元気に・現役世代が高齢となっても元気に働ける環境整備や有所見者の病状悪化防止のための健康フォローが必要。また、特定保健指導実施率は向上しているものの39.2%と半数以下で、各部所・職場の理解を得て対象者全員が指導を受け改善することが必要。
検証	施策実施	健康チャレンジ8活動の5項目以上達成者割合60.9%(目標50%) 健康診断有所見者受診割合:86%→全員への受診勧奨(未受診者への督促) 70歳以上従業員の健康確認を上司が毎日・保健師が毎月確認実施
	⋨⋼⋿⋴ ⋛ ⋛⋶	2020年度の健康診断有所見者の受診状況は2017年度の72%から86%と順調に向上しているが一定数の受診拒否者も存在するため、この層への効果的な働きかけが必要。5大疾病による休務者数は早期発見早期治療もあり上昇しており長期間にわたる活動が必要と思われるため、次年度以降も新たな従業員への健康的生活習慣定着活動継続が必要。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	顧客要望への対応や同業他社との価格競争激化に加え、コロナ対応の長期化により従業員の高負荷状態が継続しており、2020年度のメンタル不調を原因とした休職者は32名発生している。メンタル不調による休職期間は長期にわたり、復職後も上司・同僚の配慮等が必要となる場合が多いため、メンタル不調者が所属する職場の他の従業員への高負荷が新たな不調者発生の原因となりかねない。
検証		職場実態に合わせ管理者・従業員へ教育 安全衛生部門・職場連携で現地現物での高ストレス職場の原因把握・改善策立案 →2020年度の高ストレス者率は前年比▲2.2%となった(2021年度は▲4.8%)
		メンタル不調を原因とした休職者数は横ばい状態(過去の高ストレス職場以外からの休職者増)→ストレスチェック集団分析結果を活用した職場フィードバック方法の改良(ストレス原因明確化)が急務。今後は、休職者発生職場対応だけでなく、未発生職場の高負荷状態早期解消のためにストレス原因を早期把握し、初期段階で対応することでの高負荷職場・メンタル休職者発生未然防止の対策検討・実施にさらに注力する。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:ドコモ・サポート株式会社

英文名: Docomo Support.Imc

■加入保険者:通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

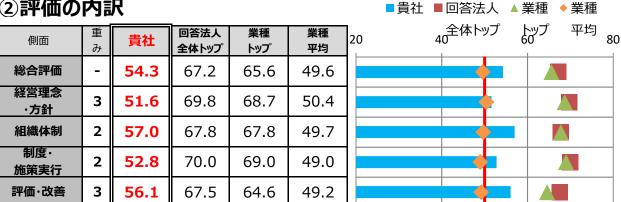
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 2869 社中

■総合評価: 54.3 $\downarrow 0.2$ (前回偏差値 54.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

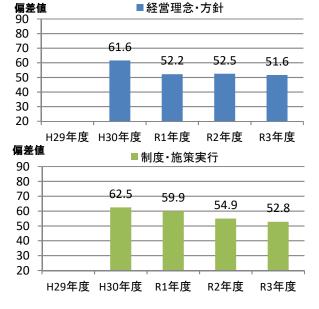
②評価の内訳

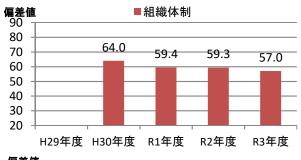


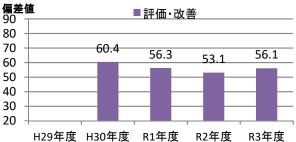
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	101~150位	701~750位	901~950位	1051~1100位
総合評価	-	62.1(-)	56.4(↓5.7)	54.5(↓1.9)	54.3(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 50.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 52.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 44.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 61.2 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 55.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 58.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 56.4 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 45.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 53.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 64.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	2/41/1/ 2 8/4///
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	・メンタル不調者が減らず、微増しており、事業環境が変化する中タイムリーな対策を講じなければならな
解決したい	いこと。 ・新型コロナウイルスの影響により、リモートワークが主体となった働き方の変化によって、社員とのコ
経営上の課	ミュニケーションやメンタルヘルスへの影響など健康状態が見えにくくなっているのが課題
題	
AZS.	
	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待してい る。経営戦略として「ドコモグループ健康経営目標(2023) にて4つのKPIを設定
	①特定保健指導対象者率14.5%以下
健康経営の	②特定保健指導完了率55%以上 ③ストレスチェック受検率98.5%
実施により	④ 非喫煙率88%以上
期待する効果	
,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 3	111 400 COUNTY	
	媒体の種別	
		https://www.docomo-support.co.jp/information/environment.html
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.8	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	42.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥束ととの対土
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効	課題の内容	病休者数は、一般疾病よりも精神疾患によるものが多い傾向が続いている。メンタルケアとしては社員本人によるセルフケアに重点を置きつつも、職場全体でのラインケアを中心とした対応に力をいれている。また、新規罹患者も微増傾向が続いていることから、メンタル不調につながる長時間労働の抑制、長時間労働実施者、異動者に対する産業医との面談を実施している。
証	施策実施 結果	・毎月の安全衛生委員会で、長時間労働者の把握と是正対策の議論を実施 ・ストレスチェックの実施と受検率向上のための、各組織総括との連携 ・管理者向け研修の実施
1	効果検証 結果	・職場や産業医・保健師と連携して、保健師が講師となり、全管理者向けメンタルヘルスライン研修を実施し、参加者から非常に好評であった。 ・「ストレスチェック受検率95%」をKPIとして設定しているが、結果99.1%であった。 ストレスチェックでは集団分析も実施し、職場環境改善に取り組んでいる。 ・今後は、異動者のメンタル対策を検討する
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 名鉄ビルディング管理株式会社

英文名:

■加入保険者:名古屋鉄道健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

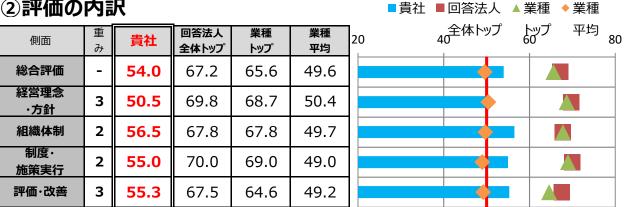
①健康経営度評価結果

1051~1100位 / 2869 社中 ■総合順位:

54.0 ↓2.5 (前回偏差値 56.5) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

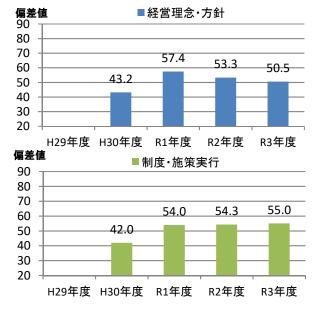
②評価の内訳

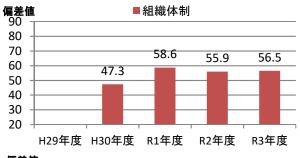


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301~1350位	601~650位	751~800位	1051~1100位
総合評価	-	43.4(-)	56.9(13.5)	56.5(↓0.4)	54.0(\(\pm 2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 50.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 50.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 56.2 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 53.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 57.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 55.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 53.6 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 54.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 53.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 48.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 65.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	中長期的な企業価値向上
健康経営で	精神的に弱い人が増えてきている中、健康で長く働いてもらうためメンタル不調者をなくすことが課題であ
解決したい	<u> ক . </u>
経営上の課	
題	
	┃ ┃一人一人の生産性向上、時間外労働の削減、技術力の向上が期待でき、ひいては会社の企業価値の向上に繋┃
	人 人の主産住所工、時間が分割の削減、投削力の同工が期待でき、のいては去社の正米価値の同工に素 げる。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יו זאלי נינוע <u>אדר</u> ו	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	http://www.builcan.com/about_us/health_management/index.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	· 本题分类		業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	45.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	55.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	生派とというというのだれてとうが不						
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防					
効	課題の内容	研修期間中や勤務中に眠ったり、眠気を感じることがある従業員がいたので、生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。					
果							
検証	施策実施 結果	個別に産業医面談を実施し、専門外来を受診した。15時にストレッチ体操を実施した。					
		現在は、勤務中に眠ることが無くなり、事故を未然に防ぐことが出来るとともに、生産性の向上に繋がった。					
	効果検証 結果						
	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立					
	課題の内容	復職とは、1日8時間、週40時間勤務することが条件であるが、勤務時間中の通院や体力面などすぐの復職は 難しい。					
効果	床 起 の内台						
検証	施策実施 結果	週3日の短時間勤務からスタートし、病院に通いつつ週4日、週5日の短時間勤務を経てフルタイムの勤務時間に戻し、就業と治療の両立を実施した。					
2		無事復職することが出来ました。同部署の従業員の業務負担が減り、管理職の残業が減った。					
	効果検証 結果						

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社日産オートモーティブテクノロジー

英文名: NISSAN AUTOMOTIVE TECHNOLOGY CO.,LTD.

■加入保険者:日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869 社中

■総合評価: **55.1** ↑1.5 (前回偏差値 53.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面

総合評価

経営理念

·方針 組織体制

制度・

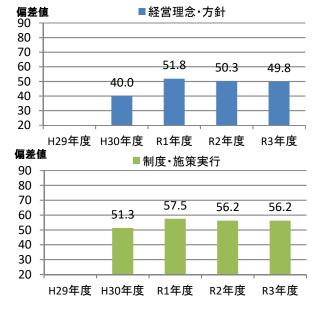
施策実行 評価·改善

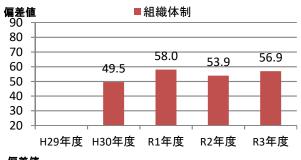


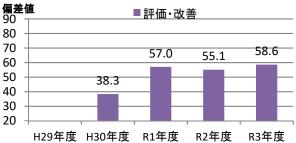
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251~1300位	751~800位	1001~1050位	901~950位
総合評価	-	45.0(-)	55.7(10.7)	53.6(↓2.1)	55.1(↑ 1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 51.5 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 48.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 60.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 47.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 47.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 54.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 57.1 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 61.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 56.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 52.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

17 17 - 1 PUNCE	
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	日産グループの活気あふれるエンジニアリング集団として、社員一人ひとりが活き活きと実力を発揮し、仕
	事を通して自己の成長を実感できる職場環境を目指しているが、新規メンタル不調者が多く、その中でも入 社3年目までの若年層と40代以上のベテラン層でメンタル不調率が増加傾向にある
解決したい	社3年日までの岩平暦と401(以上のペナラン暦でメンダル不調率が増加傾向にある 新規休業者率 0.93%(2019年) →1.15%(2020年度)
経営上の課	初
題	
~_	
	メンタル不調者の新規発生、休職者数を低減させることで、業務体制に影響が出てパフォーマンスや生産性
	が落ちるのを防ぐ
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1V 10 10 10 10 10 11 1	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	http://www.nissan-automotive-technology.com/company/health.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	武型力 <i></i> 模		業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	66.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		るが、はいるが見外ででありた。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効	課題の内容	新規メンタル不調者が多く、その中でも入社3年目迄の若年層と40代以上のベテラン層でメンタル不調率が増加傾向。業務体制に影響が出てパフォーマンスや生産性が落ちるのを防ぐ必要がある新型コロナウイルス感染症対策における大きな環境変化への対応と在宅勤務により、リソースやネットワークが少ない若年層がコミュニケーションが上手に取れなかった事も原因として挙げられる
果	佐笠宇佐	・若年層は一人で抱え込まないよう業務指導、各職場に相談役のフレッシュマンリーダーによるケア実施、
証	施策実施 結果	ベテラン層は業務内容と役割等級の見直しを実施 ・ストレスチェック後の組織診断結果に基づく職場改善を実施
		メンタル新規休業者発生率の千人率目標値未達(目標値10.00→11.51) メンタル新規休業者発生率が昨年度より上回った(千人率9.30から、2.21悪化)
	効果検証 結果	
	柏未	
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	平均年齢の上昇に伴い、三大疾病への罹患リスクも高まってきており、高血圧症による脳血管疾患、肺・胃・大腸等の悪性腫瘍の罹患者が数名単位ではあるが増えてきている。 生活習慣の見直しなど、予防策の取り組みに力を入れる他、健診時の有所見者に対し、早期発見・早期治療につながるような取り組みが必要
効果		
検	施策実施 結果	・健診機関との連携により、その場での内服薬処方を開始 ・健康診断結果の緊急速報基準をやや低めに設定し、対象者には徹底的な受診勧奨を行うことで、ハイリス ク者の受診率を高める
	効果検証 結果	・自覚症状のない悪性腫瘍疑いの有所見者への徹底的な受診勧奨により、「早期発見」に繋がった例が2件あり。 ・健診実施機関と連携し、高血圧者へはその場で内服薬処方の措置を取ってもらう事で、前健診結果確認時には、既に「治療開始」となっている事例が増えた。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ ラーニングシステムズ株式会社

英文名: NTT LEARNING SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者:エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

2151~2200位 / 2869 社中 ■総合順位:

44.1 ↓1.9 (前回偏差値 46.0) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

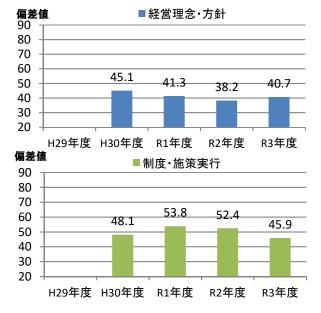
②評価の内訳

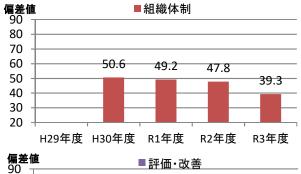


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051~1100位	1401~1450位	1701~1750位	2151~2200位
総合評価	-	48.4(-)	48.2(↓0.2)	46.0(↓2.2)	44.1(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 50.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 33.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 52.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 35.4 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 41.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 48.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 56.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 39.4 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 45.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 42.4 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 48.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 42.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で	従業員のパフォーマンス向上
解決したい	リモートワーク中心に切り替わり事業運営の変化が大きい中で、特にチャレンジ意欲が高い若手社員(入社
経営上の課	5年以内)が健康で活躍してもらえることが必要不可欠であるが、急激な働き方の変化等に伴う健康課題に
題	よるパフォーマンスの低下が課題。
健康経営の実施により期待する効果	若手社員が安心して働け、継続してチャレンジしていけると感じられることを期待している。具体的な指標として、長期病気休暇の取得率(1000人率)が27.0人であるが、17.0人を3年以内の達成を目指している。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	יו זין אילי בינויואדב	
	媒体の種別	-
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する₹₽₽₽
笛与			業種平均	対応する設問
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	43.9	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の共体的な肥泉とこの効果
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	特定保健指導対象者の改善に向けた取組(特定保健指導完了率)が低調のため、対象者の意識改善とともに、会社及び上長からの特定保健指導受診に向けたさらなるアプローチが必要と考えている。
検証	施策実施 結果	特定保健指導の完了率の改善
1	効果検証 結果	現時点では完了率の上昇は見られているが、会社全体として健康診断の結果に反映は確認できていない。リモート環境下では、出社を前提とした保険指導が難しいことからアプリを活用した特定保健指導に切り替え 特に食生活を中心にアプローチしていくプログラムで効果を確認する。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	心身不調者(罹患者)の発生が増加傾向であり、罹患者がいる職場に対しては健康管理スタッフと連携をして個別面談や上長へのフォローを実施しているが、罹患者の減少につながっていない。
検証	施策実施 結果	指導区分A (療養) 及び指導区分B (勤務軽減) 認定社員数については横ばい
2	効果検証 結果	実施したものの効果は得られていない様に感じている。本年は例年不調者が9月以降(定期人事の2~3ヶ月後)に増加しているため全管理職を対象にラインケアの強化を実施し、次年度への効果を確認する。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	_
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コニカミノルタウイズユー株式会社

英文名: KONICA MINOLTA WITH YOU, Inc.

■加入保険者: コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

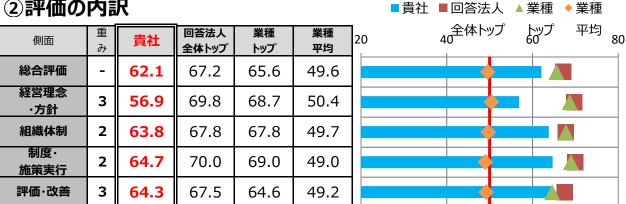
①健康経営度評価結果

■総合順位: 151~200位 / 2869 社中

■総合評価: 62.1 ↓0.6 (前回偏差値 62.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

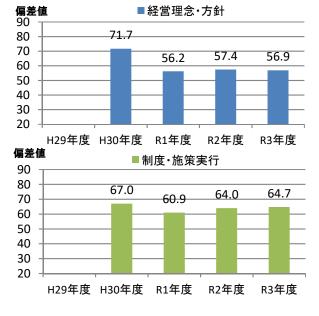
②評価の内訳

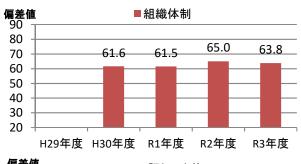


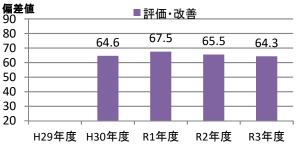
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1~50位	201~250位	151~200位	151~200位
総合評価	-	66.9(-)	61.6(↓5.3)	62.7(1.1)	62.1(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 58.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 55.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 63.6 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 62.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 59.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 70.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 62.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 64.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 60.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	当社はコニカミノルタグループの特例子会社として、知的障害者を雇用しているが、経験の蓄積や技能の発
	達が健常者に比べて遅く、身体機能の低下が職業能力の低下にダイレクトに結びつく傾向があるため、加齢
解決したい	によるパフォーマンスの低下が課題となっている。
経営上の課	
題	
	健康経営の実践によって、従業員の加齢による身体機能の低下を防止し、将来的に、従業員の平均年齢(現
	在は29歳)が上昇して、中高年層の割合が増えていく局面においても、若い頃と変わらない個人のパフォー マンス発揮と組織全体の生産性の維持・向上につなげたい。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
74167 C 1.116V	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יו זאלי נינוע <u>אדר</u> ו	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.konicaminolta-kenpo.or.jp/UploadedFiles/1015_HWY.pdf
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	対心 9 る政同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	71.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.6	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	48.4	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	72.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	■ 単点を置いている具体的な地球とての効果					
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防				
効果	課題の内容	新型コロナウイルスの感染拡大に伴う在宅勤務の増加や外出自粛の影響で、運動・食事・睡眠といった基本的な生活習慣が乱れている従業員が増加し、仕事のパフォーマンスへの影響が懸念される状況となっている。				
検証	施策実施 結果	月1回、全従業員を集めて、人事総務担当者から、「体重維持の重要性」、「食事と運動に関する留意点」、「基礎代謝を上げる方法」、「ウォーキングの効果」といったテーマでのレクチャーを実施。				
	効果検証 結果	今年度の定期健診時の問診では、「1日1時間上の歩行または1日30分以上の運動を週2回以上実施している者」が66.9%(前年は68.3%)、「早食い、就寝前2時間以内の夕食、朝食抜き等の不適切な食習慣に該当する者」が19.1%(前年は15.8%)で、まだ効果は表れていない。仕事のパフォーマンスについては、11月に実施するプレゼンティーズムに関するアンケートで検証する予定。				
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防				
	課題の内容	2020年度の定期健康診断の結果、病院受診が必要な「要受診」判定となった従業員が15名に上り、前年の3名から急増したため、早めの病院受診と産業保健スタッフの保健指導により、血圧、血糖、脂質等の数値の改善を図り、「要受診」判定者数の削減を図る必要がある。				
	施策実施 結果	要受診者には、まずは産業保健スタッフから受診勧奨を行ったが、一定期間内に受診しなかった者には、上 長や親からも受診勧奨を行い、全員の早期の病院受診と併せて、個別での保健指導による生活習慣改善を 図った。				
	効果検証 結果	2021年度の定期健康診断結果では、要受診者は6名に減少したが、更なる削減を目指して、上記対応を継続・強化していく。				

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日東ビジネスエキスパート株式会社

英文名: Nitto Business Expert Corporation

■加入保険者:日東電工健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

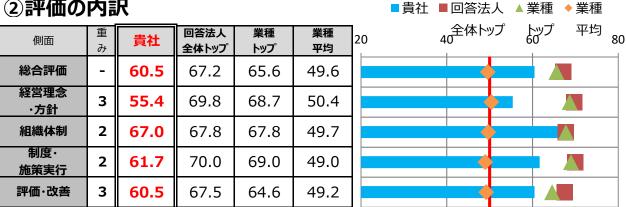
①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: 60.5 ↓1.8 (前回偏差値 62.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

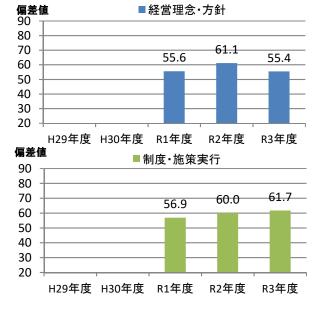
②評価の内訳

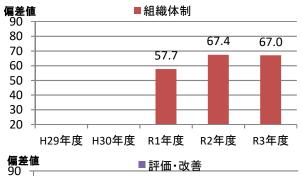


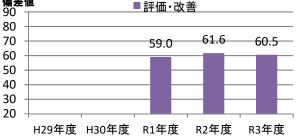
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	551~600位	151~200位	351~400位
総合評価	-	-	57.3(-)	62.3(↑ 5.0)	60.5(\(\psi 1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 60.3 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 51.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 69.4 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 61.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 61.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 54.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.9 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 64.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	2/01/07 B/M/K
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	不健康や疾病による生産性低下の防止のためにはプレゼンティーズムの低下率改善が必要であるが、2021年
	度ストレスチェックでのSPQの絶対的プレゼンティーズム(0~100%)を用いた従業員調査では全従業員の
解決したい	平均低下率は21.8%だった。
経営上の課	
題	
	プレゼンティーズムの低下率改善による従業員の生産性向上を期待。具体的な施策としては、運動習慣のある る従業員の増加を目指し健康イベントの継続や禁煙外来費用補助の継続に加え、健康動画の配信を毎月2回
	では来買い場所を占領と健康すべり下の極続で宗廷が不買用補助の極続に加え、健康勤固の配信と毎月2回 行う。結果、SPQの絶対的プレゼンティーズムを用いた従業員調査では従業員平均低下率を21.8%から15%
	への改善を目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
74313 2 0773210	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11 144 COUNTED			
媒体の種別	上記以外の文書・サイト		
https://www.nitto.co.jp/nittobe/company/health_mgmt.html			
URL			

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛与	武之		業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	56.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効品	課題の内容	各種活動を通して高ストレス者比率は2018年9.4%、2019年9.9%、2020年9.3%と毎年改善しているが職場単位でみると高い水準となっている職場もあり継続して改善が必要。また年1回のストレスチェックやエンゲージメント調査では、瞬間しか捉えられないので課題組織について真因が捉えられず改善がうまく進まなかった。
証	施策実施 結果	毎月サーベイを全従業員に実施した。その結果を毎月部門長と共有し職場の変化を捉えながら改善策について協議、実施を行った。回答率は平均99%となり、各部門長の毎月の結果確認への参加率も100%となった。
	効果検証 結果	2020年の取組み結果、2021年の高ストレス者の割合は算出中のため現時点では不明ではあるが、事業所長のラインケア意識向上、回答者からのコメントにより課題改善に繋がった。また、サーベイの分析結果より自社の弱みや強みも可視化出来、業種や拠点、等級別に課題が発見できたので今後は課題に向けて全社横断での取組みも実施していく。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効		コロナ禍の意影響で在宅勤務が進んだこと、事業所が全国に点在していることから従業員間のコミュニケーションが不足している。また、従業員の肥満率も全国平均25.2%(2017年実績)に対し2018年31.5%、2019年
	課題の内容	32.4%と高い状況が続いている。 その為、コミュニケーションを活性化させ肥満率も低減させる施策が必要となっている。
果 検		

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: SOMPOヘルスサポート株式会社

英文名: Sompo Health Support Inc.

■加入保険者:安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

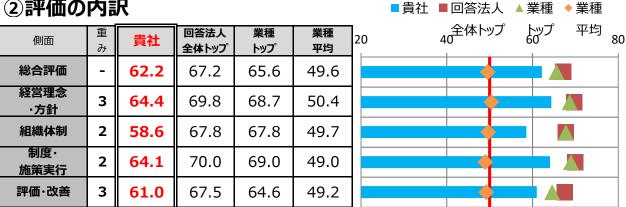
①健康経営度評価結果

■総合順位: 151~200位 / 2869 社中

■総合評価: 62.2 (前回偏差値 60.6) **↑1.6**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

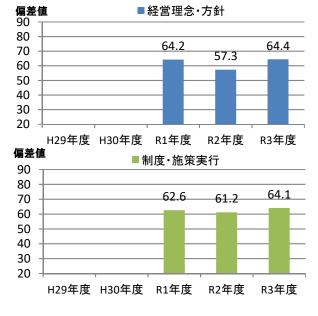
②評価の内訳

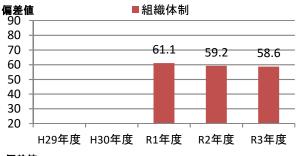


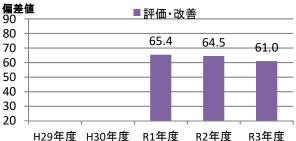
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	51~100位	301~350位	151~200位
総合評価	-	-	63.6(-)	60.6(\(\J 3.0 \)	62.2(1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 61.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 65.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 58.6 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 62.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 62.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 65.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 64.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 49.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

417		
		従業員のパフォーマンス向上
	健康経営で	当社の経営理念である「より多くの『こころと身体』の健康の実現に貢献」を実現するために社員一人ひと
		りが自身の健康に主体的に取り組み、高い倫理観と高い職業意識を持つことが事業を推進する上での課題で
	解決したい	ある。
	経営上の課	
	題	
		従業員が自らの健康維持・増進を意識し、行動につなげていくことを期待している。 具体的な施策として健康診断二次検査の受診率の向上(目標50%)、メンタルヘルスのセルフケア、ライン ケア実施(参加率100%)、女性の健康セミナー(満足度90%以上)を通じ、従業員の疾病予防および健康リ テラシーの向上を図る。
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
L		7. 一方では、10.000 アログリナーウェン・ファン・ナ

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.sompo-hs.co.jp/company/initiatives/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルビタ の政団	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	57.4	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	69.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	■里点で直いている具体的な肥泉でで効果							
証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応						
	課題の内容	当社では、メンタルヘルス不調者率が2018年度1.95%、2019年度1.52%、2020年度1.48%と推移しており、一部社員は退職に至っている現状がある。お客様にメンタルヘルス事業のサービスを提供する当社にとって、メンタルヘルス不調による休職や退職者の増加は、お客様をはじめ当該部署への負担増、人員確保等の影響につながる可能性が高く、当社の大きな課題となっている。						
	施策実施 結果	産業保健体制を整備し管理職および従業員に対し研修を実施。 また、入社3ヶ月経過社員へのフォローを継続実施。 各施策が社内周知され、初期段階で人事担当へ連絡がある為、早期対応できるようになった。						
	効果検証 結果	メンタルヘルス不調者率は低下してきているが、2025年度までにメンタルヘルス不調者率1%にすることを目標に、引き続きセルフケア、ラインケアの社員教育および産業保健体制の強化を実施していく予定である。						
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進						
	課題の内容	当社は従業員の約7割が女性、平均年齢が40代前半である。 今後従業員が高齢化していくにあたり、乳がん・子宮頸がん等、女性特有のがん罹患率や更年期障害に罹る 従業員が増加していくことが予想される。現時点では疾病者は1%未満と多くはないものの、セルフケアやラ インケア等のリテラシー向上に力をいれ、将来的に疾病者を増やさないようにしていくことが課題である。						
	施策実施 結果	2019年度より女性の健康に特化したセミナーを実施。 2019年度は女性は当社保健師、看護師よりセルフケア、ラインケアを3回実施、 2020年度は当社健康課題に焦点を当てセルフケア研修を3回実施。						
	効果検証 結果	健康診断結果等への定量的な効果は不明であるが、2020年度以降、女性特有の疾病者は0名である。 セミナー実施後のアンケートに「満足」「非常に満足」と回答した割合は、2019年度は78.8%、2020年度は 90.5%と満足度は向上している。 引き続き本年度以降も実施していく予定である。						

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

	評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	建康経営の具体的な推進計画 Q36		0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0	
8	③受診勧奨に関する取り組み	る取り組み Q38 or Q39		
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施		0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み Q53 or Q54		0	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2	0	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立ドキュメントソリューションズ

英文名: Hitachi Document Solutions Co., Ltd.

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

3

2

2

3

■総合順位: 1151~1200位 / 2869 社中

■総合評価: **53.5** ↑3.4 (前回偏差値 50.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面

総合評価

経営理念

·方針 組織体制

制度・

施策実行 評価·改善

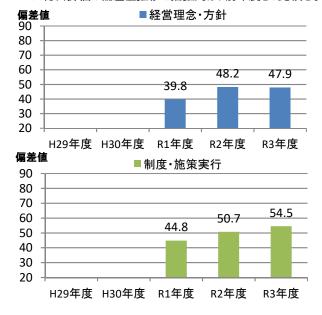


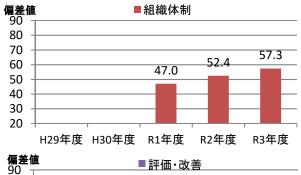
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

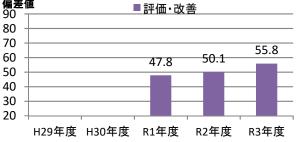
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651~1700位	1351~1400位	1151~1200位
総合評価	-	-	44.6(-)	50.1(↑ 5.5)	53.5(↑ 3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 49.3 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 47.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 55.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 49.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 54.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 51.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 55.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 56.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で	従業員のパフォーマンス向上
解決したい	病欠者発生に伴う労働力の低下。
経営上の課	特に、休職期間が長期化するリスクが高い「メンタル疾患」の
題	発生を抑えたい。
健康経営の実施により期待する効果	病欠者発生者減少に伴う、労働力の向上。 「メンタル疾患」においては、サポートする職場・上司の病欠者サポート に伴う、心身の不調軽減が図れる。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
	https://www.hitachi-document.co.jp/company/csr/health/index.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.8	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	55.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		・の大きかの地外とこのが大
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
		保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が年々高くなっている。生活習慣病を発症するリスクがあり対策が必要である。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	特定保健指導等の保健指導及び医療機関の未受診の方への受診勧奨を実施し、全従業員にメールで周知した。
1	効果検証 結果	2019年度のハイリスク対象者の割合が11.5%となった。 ※2021年12月に2020年度のハイリスク対象者の割合が確定し、効果測定を実施する。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年のメンタル疾患者の罹病率が0.68%で前年の0.95%から大きく改善した。 しかし、疾患者全体の割合でみるとメンタル疾患が90%以上であるため、 今年もメンタル疾患者への対応が重要である。 (日立ドキュメントプリンティングと合同で対応)
効果		
検	施策実施 結果	総合職を対象としたメンタルヘルス研修と管理職向けの研修会を開催した。
	効果検証 結果	9月時点でのメンタル疾患罹病率が0.68%で2020年の罹病率と変更なし。 引き続き、効果測定を実施する。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立ドキュメントプリンティング

英文名: Hitachi Document Printing Co., Ltd.

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

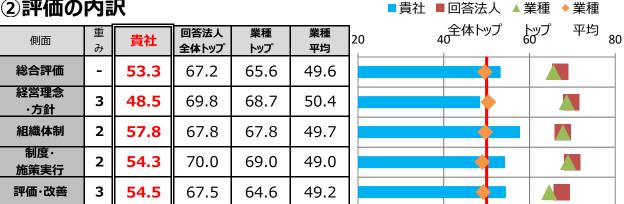
①健康経営度評価結果

1151~1200位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: 53.3 1 3.2 (前回偏差値 50.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

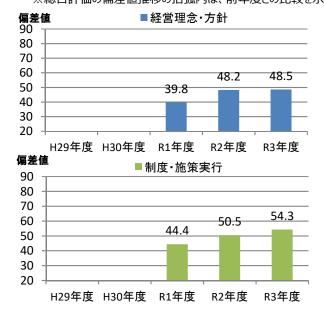


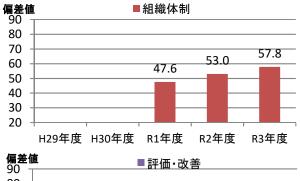
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

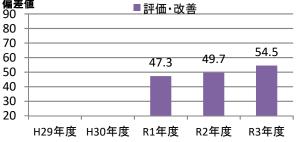
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651~1700位	1351~1400位	1151~1200位
総合評価	-	-	44.5(-)	50.1(↑ 5.6)	53.3(↑ 3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 49.3 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 47.9 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 56.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 49.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 54.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 51.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 55.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 56.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で	従業員のパフォーマンス向上
解決したい	病欠者発生に伴う労働力の低下。
経営上の課	特に、休職期間が長期化するリスクが高い「メンタル疾患」の
題	発生を抑えたい。
健康経営の実施により期待する効果	病欠者発生者減少に伴う、労働力の向上。 「メンタル疾患」においては、サポートする職場・上司の病欠者サポート に伴う、心身の不調軽減が図れる。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

וואאי נימואדנ		
媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ	
	https://www.hitachi-document.co.jp/printing/index.html	
URL		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	床熄刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	53.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
		保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が年々高くなっている。生活習慣病を発症するリスクがあり対策が必要である。
	課題の内容	
効果		
検証	+/C ^^ +/C	特定保健指導等の保健指導及び医療機関の未受診の方への受診勧奨を実施し、全従業員にメールで周知した。
1		2019年度のハイリスク対象者の割合が15.2%となった。 ※2021年12月に2020年度のハイリスク対象者の割合が確定し、効果測定を実施する。
	効果検証 結果	
	===のニーフ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	休煜のノーマ	2020年のメンタル疾患者の罹病率が0.20%で前年の0.26%から改善した。
		しかし、疾患者全体の割合でみるとメンタル疾患の割合が高いため、
	課題の内容	メンタル疾患者への対応が重要である。 (親会社である日立ドキュメントソリューションズと合同で対応)
効果		
	施策実施	総合職を対象としたメンタルヘルス研修と管理職向けの研修会を開催した。
	結果	
2		9月時点でのメンタル疾患者の発生なし。2020年の罹病率をおおきく改善している。 引き続き、効果測定を実施する。
	効果検証	
	結果	
	、・・・ まきしょ かんきん	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
只在少心是一个	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0	
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2	0	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0	
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1 O		
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社電通クリエーティブX

英文名: DENTSU CREATIVE X INC.

■加入保険者:東京都報道事業健康保険組合

非上場

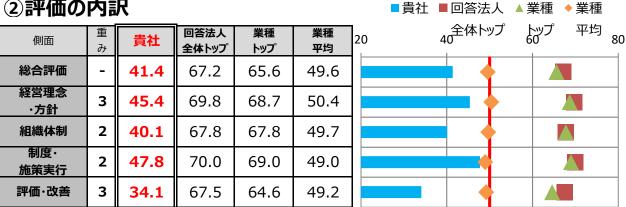
■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2351~2400位 / 2869 社中 41.4 (前回偏差値 47.4) ■総合評価: ↓6.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

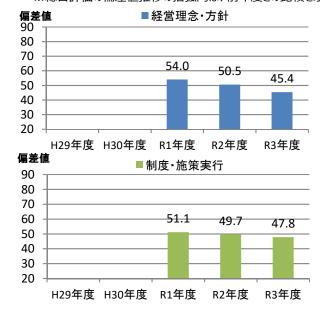


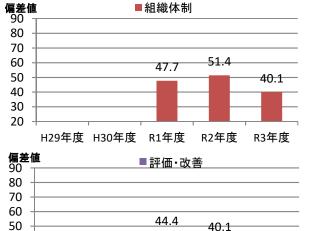
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1301~1350位	1551~1600位	2351~2400位
総合評価	-	-	49.3(-)	47.4(↓1.9)	41.4(\(\dagger 6.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度

34.1

R3年度

R2年度

40

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 47.8 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 43.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 49.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 44.6 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 31.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 57.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 45.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 50.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 36.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 51.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 29.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 44.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 41.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

		従業員のパフォーマンス向上
	健康経営で	一人一人の社員が健康かつ快活でそれぞれのしあわせを追求できる職場環境となることで、社員がその能力
	解決したい	を発揮し会社全体の成長に繋がると考えているため、従業員の健康管理や健康増進のための施策、深夜勤務 を原則禁止とし健康的な働き方を会社としても推進していくことが課題である。
	経営上の課	
	題	
	<i>,</i> —	
ŀ		
		医療診断相来のフィードバックや健康面談の美胞で、自身の健康状態について思識するような環境をつてる こと。傷病や産休育休・介護など様々な状況でも会社の支援があることで個人的な悩みを軽減しパフォーマ
		ンス向上を図る。
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

10	111 120 COUNTY E	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		https://www.dentsu-crx.co.jp/manage/wp-content//themes/creativex/assets/pdf/DCRX_health_announcement_2021.pdf

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する記問	
笛与			業種平均	対応する設問	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	50.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	38.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥束ととの対土
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果検証①	課題の内容	コロナ禍において一時的に少なくなっていた労働時間が、在宅勤務などの働き方の変化も含めてコロナ以前と同じもしくはそれ以上の長時間の労働となっている。 長時間労働やコミュニケーション不足によるメンタル不調の発生。
	施策実施 結果	毎月の労働時間の個別集計と、ヘルスチェック問診票にてリスク判定をし、産業医や保健師による面談を実 施。
	効果検証 結果	産業医や保健師の面談結果を面談者の上長にフィードバックし、スケジュールを見てもらい休暇取得ができるよう調整をしてもらっている。
	課題のテーマ	 -
	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	展経営の方針等の社内外への発信 Q17 & Q19 & Q19SQ1	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:明治安田オフィスパートナーズ株式会社

英文名:

■加入保険者:明治安田生命健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869 社中

■総合評価: **55.2** ↓2.9 (前回偏差値 58.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面

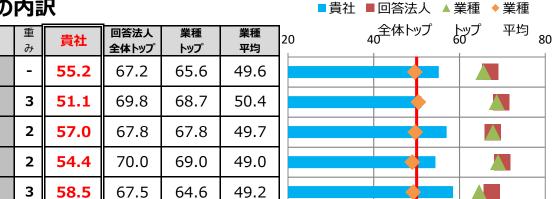
総合評価

経営理念

<u>·方針</u> 組織体制

制度・

施策実行 評価·改善

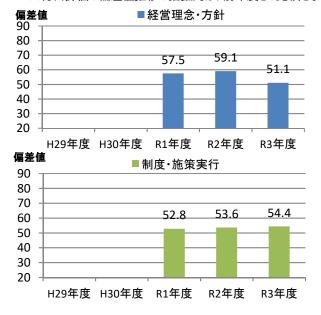


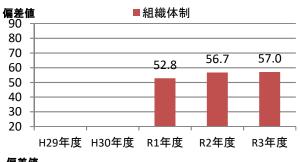
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	851~900位	551~600位	901~950位
総合評価	-	-	54.5(-)	58.1(↑ 3.6)	55.2(↓2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 52.2 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 50.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 53.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 58.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 52.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 57.8 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 53.2 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 50.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 63.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	中長期的な企業価値向上
 健康経営で	従業員の高齢化が進展する状況も踏まえ、中長期的な企業価値の向上には、従業員が健康で働き続けられる 職場環境が必要。また、従業員の個々の健康に関する意識の向上も必要と認識している。まずは、ウォーキ
解決したい	本場は、大学の世界のは、大学の世界のは、大学の世界の一般に関する思議の同工も必要と認識している。よりは、 フォーギー
経営上の課	
題	
	 健康に向けた活動のうち、ウォーキングについては1日平均6500歩以上占率の60%以上を目指す。あわせて
	食生活の改善等を通じて検診結果の改善を図る。また、職場環境の整備等を通じて従業員の定着等により、 明治安田生命グループの一員として、企業価値の向上を図る
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11 2 1 12 12 12 13 13 13 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.meijiyasuda-office.co.jp/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	52.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	主無と置いている条件のお店外にての効果						
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応					
	課題の内容	従業員の心と身体の健康は働きがいや生産性向上および活気ある職場づくりのために重要であるが、近年はコロナ禍での行動制限や働き方の変化に伴うストレスの増大などにより、メンタルヘルスへの影響が懸念。メンタルヘルス不調者の対応に留まらず、職場でのコミュニケーションの活性化などを含め従業員の「心身の健康増進」に取り組む必要がある。					
	施策実施 結果	ストレスチェック受検率を管理職の評価項目に設定 「メンタルヘルスの手引き」「こころの健康だより」の配布を通じセルフケアの重要性浸透に取組み コロナ罹患者の復職時に必要に応じ産業医面接等の個別ケアを実施					
1	効果検証 結果	2020年度のストレスチェック受検率は99.3%となり、2019年度の87.5%から11.8ポイントの改善メンタル不調による休職者数は前年比1名増となり課題は残るが、メンタル不調を起因とした退職者は前年比3名減少しており改善 比3名減少しており改善 健康診断で「睡眠により十分な休養が取れている」と回答した割合が50.4%となり、2019年度の47.9%から2.5ポイント改善					
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保					
証 ②	課題の内容	「働きがい」のある職場づくりには従業員の「心身の健康増進」を図ることが重要と認識 当社は女性正社員が約84%を占めるため、女性活躍推進法にかかる事業主行動計画で「正社員の年次有給休 暇取得率75%以上」を数値目標として設定 また当該目標を2020年度経営計画の重要目標として設定しモニタリングを実施					
	施策実施 結果	2020年度の正社員年休暇取得率は80%と目標達成 2021年度上半期も、書面・押印・FAXを用いる事務・手続の廃止(3レス)推進を通じた生産性向上もあり、 1人平均9.93日,前年比3.14日増					
	効果検証 結果	2020年度に実施した従業員アンケートでは「働きやすさ」を問う設問への肯定的回答が67.3%を占め、「休暇が取りやすい」「育児・介護に係る制度が充実している」など制度・福利厚生面への肯定的意見が多数同アンケートでは少数ながら「フレックスタイム制度」の導入を求める声もあり、ワークライフバランスの観点から検討すべき課題と認識					

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: セコム医療システム株式会社

英文名: SECOM MEDICAL SYSTEM CO.,LTD.

■加入保険者:セコム健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: ↑1.7 (前回偏差値 58.9) 60.6

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

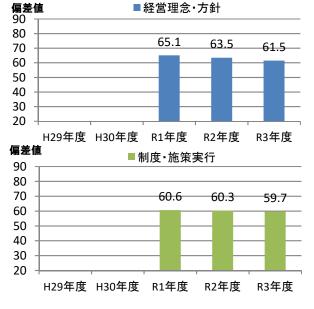


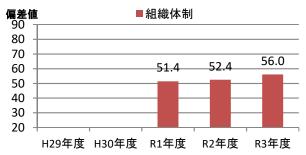
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	351~400位	501~550位	351~400位
総合評価	-	-	59.4(-)	58.9(↓0.5)	60.6(↑ 1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 63.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 59.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 52.9 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 58.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 59.2 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 60.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 62.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 64.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

TUTANCE	
	組織の活性化
健康経営で	当社は職種とサービス部門が多岐に渡るため社員間のコミュニケーションが十分に行えない状況に陥り易
健康程告し	い。また在宅勤務や時差勤務の増加により、運動量低下、対面でのコミュニケーションの機会減少、組織へ
解決したい	の帰属意識の希薄化が起こりやすい状況にある。そのため、個人の心身のコンディションを整え、集団の力
経営上の課	を最大化していくことが必要である。
題	
	組織の活性化に向け、「フィジカルコンディションの向上」「組織エンゲージメントの向上」「社員満足度
	の向上」の3つの軸を掲げている。
	健康経営の取り組みによって個人のフィジカルコンディションを整えるとともに、集団での情報共有や意見
健康経営の	交換などでコミュニケーションを促進し、仲間意識を高め、個と集団との相乗効果によって組織のパフォー
	マンスを最大化していく。
実施により	
期待する効果	
7431.3 2 079321	
	マー・マン・マン・マン・マン・マン・マン・マン・マン・マン・マン・マン・マン・マン・

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://medical.secom.co.jp/corporate/sengen.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	i木(52) 大只		業種平均	メリル(J の 公 区 D D)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	65.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のナーマ	従業員の喫煙率低下				
		当社の喫煙率は国の2022年度目標である12%を下回っている。しかし、医療・介護・福祉関連事業を生業としている企業であるからこそ、更なる喫煙率の低下を目指す必要がある。				
	課題の内容					
効果						
検	施策実施 結果	入居ビル内とその周辺での喫煙及び就業時間内の喫煙を禁止している。加えて e ラーニングと禁煙補助剤を 社員優待価格で提供した。				
1	効果検証 結果	喫煙率は国の2022年度目標を5%程度下回る7%台を維持できている。毎年新入社員等の新規雇用者が相当数おり、喫煙者数が増加しても不思議ではない状況ではあるが、上記施策を毎年定期的に実施していることにより禁煙促進につながり、喫煙率増加に対する抑止力となっているものと考えられる。				
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進				
		従業員の女性比率が高いにも関わらず、女性特有の健康課題やキャリアに対する理解が十分ではない。女性の働きやすい環境整備に向け、女性特有の健康課題に関するリテラシーを向上させる必要がある。				
	課題の内容					
効果						
検 証 ②	施策実施 結果	外部講師によるWebセミナーを実施。参加者対象のアンケートにより意見・要望を聴取した。20代から60代の男女従業員101名が参加。アンケートでは、約85%から「満足している」という結果が得られた。				
	効果検証 結果	前年セミナーは集合形式で65名の参加だったが、Web形式にすることで参加者増となり、より多くの従業員に女性特有の健康課題に関するリテラシーを高める場を提供することができた。受講後のアンケートでは、約65%から「新しい発見・学びがあった」、約40%から「女性の健康課題に対する関心が高まった」という回答が得られており、セミナーの参加者増が着実に従業員のリテラシー向上に繋がっている。				

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 太陽企画株式会社

英文名:

■加入保険者:東京都報道事業健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2401~2450位 / 2869 社中

39.8 $\downarrow 2.1$ (前回偏差値 41.9) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

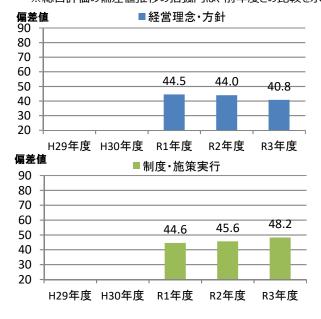


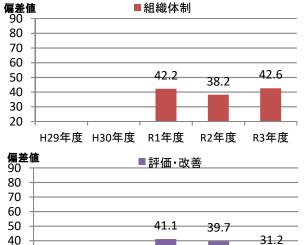
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701~1750位	1951~2000位	2401~2450位
総合評価	-	-	43.0(-)	41.9(↓1.1)	39.8(↓2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

					扁差値)		*	業種平均]	
側面	項目	対応Q番号	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	10 3	-全体平均 30 50	70	90
経営理念	明文化· 社内浸透	Q17、Q18	41.9	64.0	64.0	50.7				
・方針	情報開示・ 他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	40.6	72.9	71.1	50.2		—		
	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	51.0		—		
組織体制	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、 Q32	42.9	70.5	70.5	48.8				
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	50.4				
	目標設定、 健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、 Q40	50.2	67.5	66.2	48.5				
a.u	健康経営の実践に 向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、 Q45	43.5	66.0	66.0	49.6				
制度· 施策実行	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	48.9				
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、 Q63	45.8 7	71.1	71.1	49.8				
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、 Q57、Q58、Q59、Q60	51.9	72.5	69.5	48.6				
	健康診断・ストレス チェック	Q64、Q65、Q69	28.4	69.8	67.7	49.3				
評価改善	労働時間·休職	Q66、Q67、Q68	27.2	68.5	66.4	48.3				
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	Q70	44.4	64.5	63.2	49.8		—		

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• • •	2 1 1/2 1/2 1/2 1/2 1 1	
	媒体の種別	-
	URL	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	41.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効	課題の内容	コロナの影響もあり、ここ 1 ~ 2年で若い世代のメンタル不調者が増加してしまった。 長時間勤務者や検診結果のみで産業医面談を実施してきたが、メンタル不調者がそれに該当しないことも多く、早期発見が必要と考えた。
証		長時間労働、休日不足者、検診結果に問題のある者以外に、入社研修に産業医面談を組み込み、さらに2年目~5年目までの若い世代に半年に一回程度で産定期的に業医面談を実施することにした。
	効果検証 結果	若い世代の定期的な産業医面談によって、いままで面談対象リストに上がってこなかった社員にメンタル不調の早期発見ができ、早急に長めの休みを取得してもらったり、作業内容や勤務時間の見直しをして、休職に至らずに済んだ。若いうちから定期的に産業医面談を実施することで、産業医面談や産業医が身近に感じられ、面談も躊躇することなく受診できるとの意見もあった。
	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	復職後は安心して一年に一回程度の体調確認を行なっていたが、再発するケースが多く見られたため、改善が必要である。
効果	THE STATE OF THE S	
果 検	施策実施結果	復職後は、3ヶ月間は必ず月に一度の産業医面談を実施し体調確認を行う。その後も本人と連絡を密にし、 復職先があっているか、なにか不安はないかなど人事労務から連絡を積極的に取るようにした 復職後も定期的に気にかけてもらえるので安心感があるという意見をもらった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社トヨタ車体研究所

英文名:

■加入保険者: トヨタ車体健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

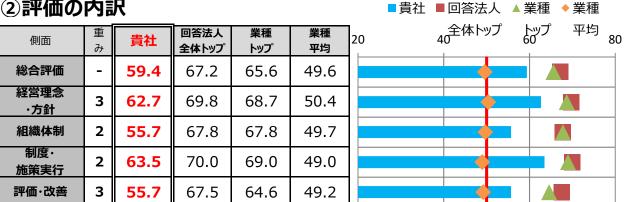
①健康経営度評価結果

501~550位 / 2869 社中 ■総合順位:

59.4 ↑0.2 (前回偏差値 59.2) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

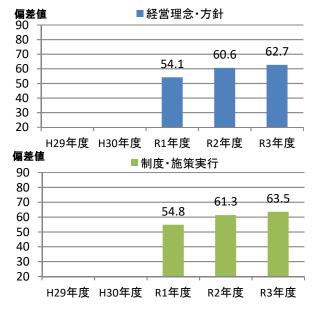


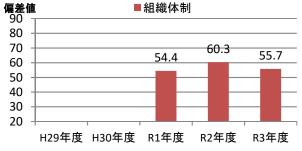
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

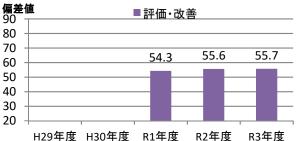
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	901~950位	451~500位	501~550位
総合評価	-	-	54.4(-)	59.2(↑ 4.8)	59.4(↑ 0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 61.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 63.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 50.9 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 59.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 62.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 60.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 65.0 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 62.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 51.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	L 州付する 別未
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	従業員の一人ひとりが100%のパフォーマンスを出せる経営が今後の企業成長に大きく影響するが、身体的
	な健康・精神的な健康の両側面で効果を出すこと(プレゼンティズム対策) が大きな課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
~_	
	従業員が健康でいきいきと働き続けるためには、パフォーマンスの向上が重要であり、身体的健康の総合的
	な指標としては、各要因に影響するBMIの適正率を現状の60%から2025年度80%への改善を目指す。精神的健
	康の指標として、各エンゲージメントの偏差値を現在よりも+5以上になるよう改善を目指している。
健康経営の	
実施により	
2 (35) = 5 1	
期待する効果	
いたまさしずがおきが	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

14KM10/00% Lt.				
媒体の種別	上記以外の文書・サイト			
	https://www.toyota-bodyrad.co.jp/hpdata/health/index.html			
URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	55.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	不調予備軍と判断される従業員に対するケアが不足しており、管理職へのラインケアの強化も課題。 19年度より勤務地ごとに臨床心理士と契約し、従業員全員面談を実施。個人のケアおよび管理職との組織の
証	施策実施 結果	課題の共有。管理職へはEQ教育を実施、1on1ミーティングを実施
	効果検証 結果	ストレスチェックによる高ストレス者割合も前年比1.5%減、新規メンタルヘルス休業人数も前年比50%減となった。不調になる前の早い段階での上司や臨床心理士相談が増えている点はセルフケア・ラインケアが浸透してきたと結果といえる。また、タフネス度は偏差値前年度1.3Ptアップ(業種平均より2.6Ptアップ)とストレス耐性も上がってきている。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効果	課題の内容	13年度から禁煙デー(1回/月)設定など社内活動を段階的に進めてきていた。しかし、19年度時点でも非喫煙者率は69%と高止まりとなっており、社内目標の23年度敷地内禁煙へ向けて更なる改善が課題。
検証	施策実施 結果	重点3本柱の1つとして、禁煙補助(自己負担なし)の拡大、オンラインプログラム設定20年4月〜午前中の就業時間内禁煙、10月〜就業時間内禁煙の厳守をスタート。現時点までに非喫煙者率72%となっている。
	効果検証 結果	18年度から健康経営の取組みを本格的にスタートし、健康意識を全社的に高めたことが、喫煙者への理解の加速へとつながった。その結果、19年度時点では23年度敷地内禁煙を目標としていたが、前倒し可能と判断し、22年4月〜の敷地内禁煙実施を決定。更に禁煙チャレンジを宣言する人が増えている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ダイビス

英文名:

■加入保険者:関西文紙情報産業健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2551~2600位 / 2869 社中

36.2 (前回偏差値 36.7) ■総合評価: $\downarrow 0.5$

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳



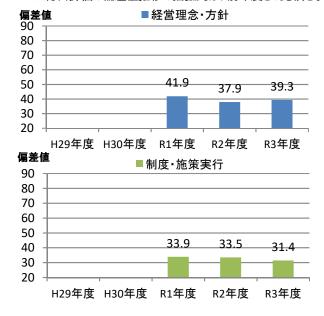


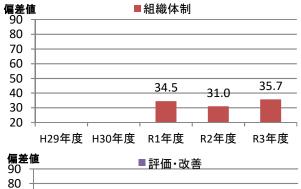
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

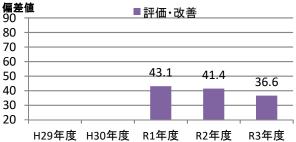
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1951~2000位	2201~2250位	2551~2600位
総合評価	-	-	39.2(-)	36.7(↓2.5)	36.2(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 47.1 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 33.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 49.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 30.7 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 40.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 33.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 31.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 22.5 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 37.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 35.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 25.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 46.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	従業員が個々の健康に留意し、常に良好なパフォーマンスを発揮できる環境を整えること。
解決したい	
経営上の課	
題	
	 社内HPを通して健康に関する情報を提供し、従業員に健康に対する意識を持ってもらう。また、35歳以
	上の従業員には人間ドックの受診を促進し(会社補助有り)、健康面で安心して働ける環境作りを行ってい
	ి .
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ו זי איי נינועאדניוו	
媒体の種別	-
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メリル(J の 公 区 D D)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	30.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	24.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	19.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	34.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	39.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
		満足度アンケート調査を行ったところ、月曜日や金曜日の有休取得は3連休となってしまうため、上司や同僚に気を使ってしまい取りづらいという意見があった。
	課題の内容	
効果		月曜日と金曜日の有給休暇の取得を促進するリフレッシュ休暇制度を導入した。
証	施策実施 結果	月唯口と並唯口の有和怀暇の取得を促進するサブレックエ怀暇制度を等入した。
1		検証結果は現在実施予定の状況であるが、現状では従業員の90%以上がこの休暇制度を利用している
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	_
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	_
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: i C u r e テクノロジー株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1551~1600位 / 2869 社中

50.2 (前回偏差値 48.4) ■総合評価: ↑1.8

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

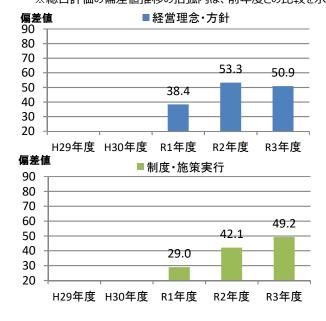


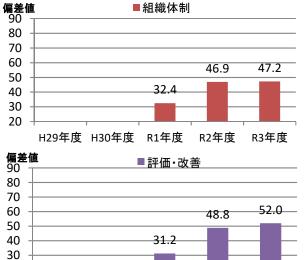
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2201~2250位	1501~1550位	1551~1600位
総合評価	-	-	33.2(-)	48.4(15.2)	50.2(↑ 1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 47.8 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 53.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 48.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 40.1 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 47.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 43.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 53.6 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 60.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 44.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 38.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	企業の任会的責任
健康経営で	鍼灸接骨院業界の当社は国民の健康寿命を5年延ばすというミッションを掲げている。労働集約型ビジネス
	であるため、従業員の健康問題がパフォーマンスに影響する度合いが高い。従業員自らの心身の健康を保持 増進できるかがミッションを果たすうえで大きな課題である。
13+1/20100	増進じさるがかミッションを未にすうえじ入さな誄越じめる。
経営上の課	
題	
	従業員が心身共に良好な健康状態を感じながら働き、国民の健康寿命を5年延ばすというミッションを果た
	すことを期待する。具体的な指標として、従業員のプレゼンティーイズム度を現在の35%から5年後20%以下 にすることを目指す。
	にすることを日拍す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
אנאפי ב ניוניא	

[※]貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

יוואאי נינואאדני	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://icure-tech.co.jp/company/healthcare/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺		貴社	業種平均	지까() 성 (의로)(미)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.8	49.6	Q53, Q54 Q45, Q68 Q43, Q55, Q66, Q67	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	48.5		
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.2	48.6		
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.9	48.3	Q59, Q60	
10	従業員の喫煙率低下	55.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

$\overline{}$		従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	社内で生産性を測るアンケートを取ったところ、仕事中に眠気を感じるためにパフォーマンスが低下していると回答した従業員の割合が高い結果となった。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため、改善が必要である。
		全従業員を対象にパワーナップ(1日20分間の睡眠を推奨)の制度を導入した。 現地点で25%の従業員が制度を利用している。
	効果検証 結果	社内で生産性を測るアンケートをとった結果、仕事中に眠気を感じるためにパフォーマンスが低下していると回答した従業員の割合に変化はなかったが、パフォーマンスへの影響度は低下していた。生産性を表す指標の一つであるプレゼンティーイズム度は37%から34%に低下したことから、従業員のパフォーマンスが向上したと言える。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
証 ②	課題の内容	2019年度の健康診断で子宮頸がん・乳がん検診を勤務時間内の受診を認め、社内SNSを通じて周知したが、 受診率は全女性従業員数の10%だった。女性がより子宮頸がん検診・乳がん検診を受けやすい体制を築き、 女性特有の病気を未然に防ぐ必要がある。
	施策実施 結果	子宮頸がん・乳がん検診の受診率を向上させるため、これまでの施策に加えてセミナーを開催し、協会けんぽの補助対象者の費用を会社が全額負担することで、受診率が全女性従業員数の43%になった。
	効果検証 結果	女性の健康セミナーを開催し、健診費用を負担することで、健診受診率が10%から43%に増加した。 以前より女性従業員が子宮がん検診・乳がん検診を受けやすい体制になったといえる。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0	
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2	0	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	は問(設問文の左に⊚が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社] A L エンジニアリング

英文名:

■加入保険者:日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869 社中

56.6 (前回偏差値 57.2) ■総合評価: $\downarrow 0.6$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

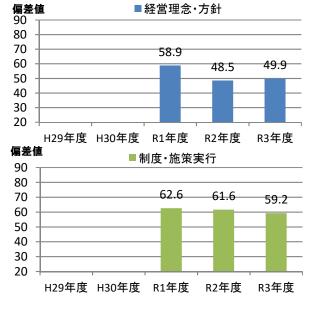
②評価の内訳

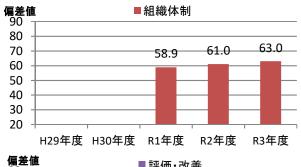


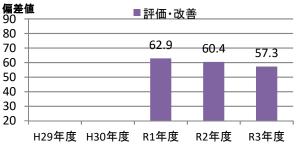
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	251~300位	651~700位	801~850位
総合評価	-	-	60.8(-)	57.2(↓3.6)	56.6(\ 0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 58.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 43.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27, Q28, Q29, Q31, 組織体制 実施体制 61.7 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 63.4 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36、Q37、Q38、Q39、 54.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 63.2 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 56.4 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 58.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 57.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 57.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	化木貝のバフオーマンス円工
健康経営で	長い間培ってきた、技術・知識・経験の伝承を持続させるため、従業員が健康でいられるよう、個々の健康 意識を高め生き生きと働いてもらうことの実現が、個人のパフォーマンスを引き出し、それが更に周りの社
解決したい	員へ良い影響を与え、従業員全体の「物心両面の幸福」へと導いていくことが課題である。
経営上の課	
題	
	従業員一人一人の健康意識の向上が大きな鍵となっており、これにより健康施策への意欲的な参加や自己啓発力の増加により、健康意識の向上や生活習慣の改善へ繋がり、適正体重維持率が向上し、主観的な健康感が改善されて、個人のパフォーマンスの向上へと結びつく。具体的な指標としては、アンケートによりワークエンゲージメントを数値化したものを指標として改善を目指す。
健康経営の) —))) I estellote overlike o estellity.
実施により	
期待する効果	

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

従業員のパフォーマンス向上

•••	111766 COUNTY	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		http://www.jalec.co.jp/vision/#vision
	URL	

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛与			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.5	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		テレワークの浸透により、従業員の詳細な労働時間の把握に関してや、在宅勤務時のワークライフバランス を保つための管理状態に、不安を抱えた従業員が増加しているために改善が必要である。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	時間単位での有給休暇の取得を可能とし、テレワークや時差出社にフレキシブルに対応できるよう勤怠記録 方法の改善を実施。
1	効果検証 結果	時間単位の有給休暇の利用者が増え、各家庭における問題点やストレスが減少してきたためか、アンケートによる「家庭生活満足度」が、3.1ポイントから3.2ポイントへ上昇し、「仕事満足度」0.5%上昇したため、ワークライフバランスの改善が見られた。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
効	課題の内容	以前は女性の就業率が0.2割前後と低い職場であったが、近年は1割近くの社員が女性となってきている。しかし、まだまだ男性の多い職場であることには変わりないため、女性特有の健康関連知識の浸透度が低いため、改善が必要である。
証		女性特有の健康課題に関するセミナーの実施や、管理職安全教育の中にもカリキュラムを組んで知識の浸透を高めることにより、トップダウンによる周知が徹底化された。
2	効果検証	自己啓発によるセミナーへの参加などにより、従業員にも知識の浸透がみられ、アンケートのストレス要因のおける「悩みやストレスを感じる場所はどこか?」という設問の中で、職場であると答えた者の女性割合が減少してきた。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京不動産管理株式会社

英文名:

■加入保険者:安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **901~950位** / **2869 社中**

■総合評価: **55.3** ↓2.5 (前回偏差値 57.8)

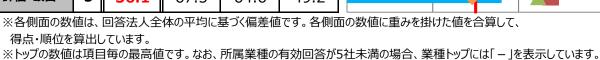
※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



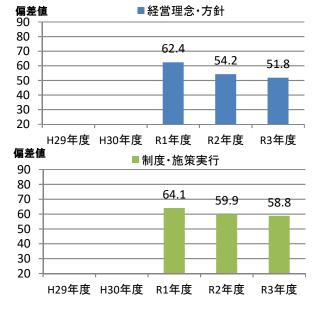
■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

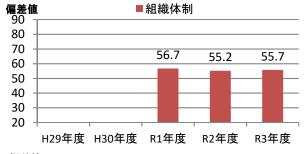


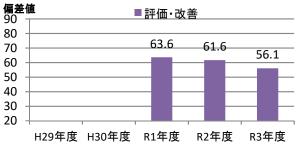


③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	151~200位	601~650位	901~950位
総合評価	-	-	62.0(-)	57.8(↓4.2)	55.3(↓2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 55.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 48.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 51.9 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 58.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 57.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 50.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 58.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 62.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 51.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
	技能やノウハウの習得に比較的時間を要する労働集約型の当社においては、従業員一人ひとりが心身共に健 康で長く働いてもらうことの実現が事業活動を推進する上で重要な課題である。
解決したい	版で成く動いでもり プロとの大切が事末が動き推進する工で主要な訴題である。
経営上の課	
題	
,	
	従業員が新しい技術やノウハウを活用しパフォーマンスを発揮できると共に、長く働き続けたいと感じられ ることを期待する。具体的な指標としては、入社した従業員(正社員)の5年後定着率の向上を目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ידו אעי נינויואדם	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.etfk.jp/company/health-management.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の大きないののは外にてのかり大
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
		健康診断の有所見率が高く、労働生産性やワークエンゲージメントに悪影響を及ぼしていると思われる。改善するためには再検査受診率(2019年度は32.4%)を向上させる必要がある。
	課題の内容	
効果		
証	施策実施 結果	健康診断有所見者を重篤層、重篤化予備軍、軽症の3種類にゾーニング。 ゾーン別に勧奨方法・回数を変更し、再検査受診勧奨方法を刷新した。
1	効果検証結果	2020年度再検査受診率55.8%と当社の健康経営KPI45%を大きく上回った。 再検査受診率を前年比23%と大幅に改善したことで、来年以降、以下の効果が期待できる。 ①有所見率の低減、主観的健康観の改善 ②ワークエンゲージメント、労働生産性の向上
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		2017年度の健康診断問診データによると睡眠時間が十分に取れている人の割合が低く、ワークエンゲージメントに悪影響を与えている。改善するためには、睡眠の質の向上と、時間外労働の削減が必要である。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	時間外労働削減を事業計画に掲げ、各部署で目標時間を定めて実施するとともに、睡眠セミナーを開催した。
2	効果検証 結果	平均所定外労働時間は17時間から15時間に減少。睡眠により十分な休養が取れている人の割合は51.9%から58.2%に増加した。また従業員満足度調査における「働き甲斐を感じられるか」の質問に対する肯定的回答は72%から75.3%に向上した。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ホロニクスヘルスケア株式会社

英文名: HOLONICS healthcare Company Limited

■加入保険者:全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **151~200位** / **2869 社中**

■総合評価: **62.3** ↓2.1 (前回偏差値 64.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



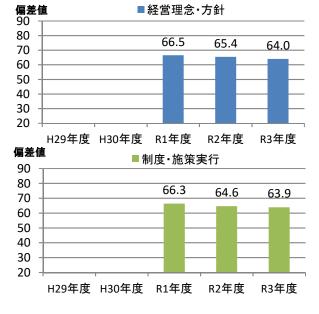


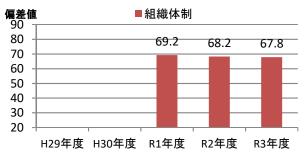
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

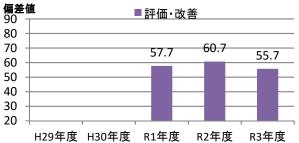
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	51~100位	51~100位	151~200位
総合評価	-	-	64.4(-)	64.4(↑ 0.0)	62.3(\(\pm 2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 61.8 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 71.1 Q19, Q20, Q22, Q23 64.8 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 68.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 61.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 62.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 60.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 64.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 44.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	CMITY OMA
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	近年労働者の超過勤務時間について問題となっている中、当法人でも超過勤務時間が膨らみ、労働者の健康
	と法人の運営に影響を与えている。
解決したい	超過勤務時間を削減、ゼロを目指すことが労働者の健康の確保及び健全な法人の運営に繋がると考える。
経営上の課	
題	
	超過作業時間の申請制度に承認者を法人トップへ変更。またタイプ別職員制度を導入し、定時後の時間帯に
	於いて社内で作業できる職員を限定。定時時間経過職員へは帰宅奨励を原則とする。オン・オフの切り替え をスムーズに実施できるように職員数の定数配置を行う。これらの施策を実施することで、職員の心身とも
	にバランスの取れている状況を作り出し、オンタイムのパフォーマンス向上を目指す。
健康経営の	にバランスの取れている状態を作り出し、オンティムのバンオーマンス同工を目指す。
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

11 2 1 12 12 12 12 12 12 1	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	http://www.holonicsystem.com/hp.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	62.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	67.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==		るというない。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後に何も行っていなかったこともあり、精密検査の受診率が非常に低い状態にあった。まずは従業員の健康意識の醸成が課題。
効	課題の内容	生活習慣病発症の有無に関わらず、健康保持・増進の機会、場所、時間を法人グループが提供し、疾病発生の予防を図る。
果		
検証	施策実施 結果	対象者へ直接連絡、精密検査受診勧奨と事後確認。管理職へ健診結果の放置は就業制限や休職の元、本人と 会社ともにマイナスとなる旨の教育を行っている。受診率改善に向け、職員共有サイトを利用した情報の提 供。
	効果検証 結果	精密検査受診率について、昨年度41.5%のところ今年度は41.7%と微増で留まってしまった。健診後の精密検査に対してコロナ禍の中検査通院に向かうことに対して拒否反応を示す職員が多々出たことによる。今後コロナ対策でワクチン接種が更に進むことで、精密検査へ出向く職員が増える予想をしており、次年度は60%まで精密検査受診率を伸ばす目標を設定する。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		近年労働者の超過勤務時間について問題となっている中、当法人でも超過勤務時間が膨らみ、労働者の健康 と法人の運営に影響を与えている。 超過勤務時間を削減、ゼロを目指すことが労働者の健康の確保及び健全な法人の運営に繋がると考える。
効果	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	不足していた要員の確保、シフト勤務体制の整備、変形労働時間制に導入により、超過勤務時間が削減された。また欠勤、遅刻、早退をした職員へ面談を実施することにより、欠勤、遅刻、早退職員数、時間も削減できた。
2	効果検証 結果	効果は残業時間に表れており、2018年度が職員一人について1カ月5時間あった超過勤務時間が201 9年度は2時間、2020年度は1時間と目標値に向かい減少を続けている。現在の施策が正しい結果を出 していると判断し、このまま継続する。今後はストレスチェック結果へのリンク状況を確認し、ストレス軽 減を図られているかを検証する。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ニッセイ・ニュークリエーション

英文名: NISSAY NEW CREATION CO.LTD

■加入保険者:日本生命健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 2869 社中

49.3 ↓0.3 (前回偏差値 49.6) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

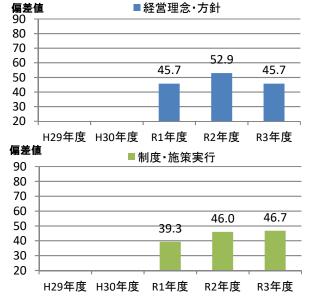
②評価の内訳

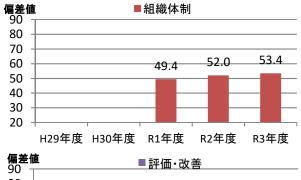


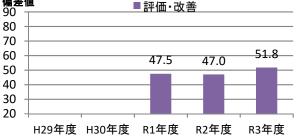
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551~1600位	1401~1450位	1651~1700位
総合評価	-	-	45.7(-)	49.6(↑ 3.9)	49.3(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 49.3 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 43.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 48.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 53.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 50.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 41.6 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 44.0 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 45.2 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 51.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 53.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 50.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	その他
健康経営で	当社は、障がい者を積極的に雇用するために設立された特例子会社。事業拡大に伴い、障がいのある社員が
	ここ数年急増する中で、メンタル不調や体調不良の未然防止が、当社にとって大きな課題となっている。社 員ひとりひとりの日常生活における基礎力向上、具体的には「睡眠」「食事」「運動」習得のトータルでの
解決したい	買いとりいとりの日常生活における基礎が向上、具体的には「睡眠」「良事」「運動」首待のドーダルでの 改善を果たしたい。
経営上の課	WHEAKE ONEV。
題	
	日常生活における基礎力(睡眠・食事・運動)向上により、2021-2023中期経営計画で目標とするメンタル ヘルス長期欠勤あり社員占率5.0%以下(2019年度8.7%)、運動習慣あり社員占率30.0%以上(2019年度
	「14.5%」の早期達成を目指す。
	11.000 07年初是风色自用了。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
743143 2 (27932)	`
= +1 1 % /2 +1 = -	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.nissay-nnc.co.jp/healthmanagement.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		おはまる記問	
笛与	武战力 发		業種平均	対応する設問	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	59.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	
証		 運動習慣を定着させ生活習慣病リスクを低減させるためのイベント開催。高リスク者への参加勧奨。・椅子 ヨガセミナーの開催。・車いす使用者でも利用できる社内ジムの新設等。
	効果検証 結果	2020年度の定期健康診断結果によると、1日30分以上の軽い運動ありの社員占率(14.9%対前年+0.4%)日常生活での歩行等の身体活動ありの社員占率(26.7%対前年+7.5%)ともに上昇。一方で食習慣・睡眠については対前年改善しているものの高い割合である。・朝食抜き(週3回以上)占率(19.6%対前年-3.6%)・睡眠で休養が十分にとれていない者占率(48.3%対前年-3.5%)
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	BMI25以上の社員の割合が高い傾向にあることが課題。BMIが高い社員には、習慣の改善が見られないものも多く、また若年社員が一定の年齢以上になるとリスクが顕在化するおそれがあり、会社としてのリスクと捉えているため。
検証	施策実施 結果	運動習慣を定着させ生活習慣病リスクを低減させるためのイベント開催。高リスク者への参加勧奨。・椅子 ヨガセミナーの開催。・車いす使用者でも利用できる社内ジムの新設等。
2	効果検証 結果	2020年度の定期健康診断結果によると、BMI25以上占率(28.4%対前年-1.3%)は、改善しているものの、 微減であり、引き続き、運動習慣の定着と併せ、食習慣、睡眠等、日常生活基礎力の向上への取り組みを継 続する必要があると考えている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東急プロパティマネジメント株式会社

英文名: Tokyu Property Management Co.,Ltd.

■加入保険者:東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 2869 社中

■総合評価: 51.4 ↑10.4 (前回偏差値 41.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

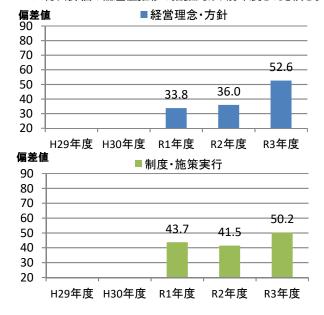
②評価の内訳

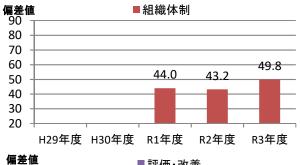


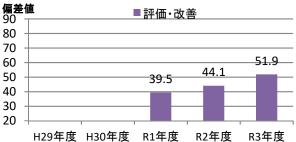
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1901~1950位	2051~2100位	1401~1450位
総合評価	-	-	39.5(-)	41.0(↑ 1.5)	51.4(10.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 57.4 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 48.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 49.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 50.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 49.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 52.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 51.4 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 51.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 46.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 51.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 45.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	LMITTY ONA
	人材定着や採用力向上
健康経営で	社員が、心身ともに健康で、活き活きと笑顔で働くことを実現するため、健康診断の事後措置や特定保健指
	導の実施率向上、メンタルヘルスケア教育体制の強化を図りたい。また食事・運動等の生活習慣をサポート
解決したい	するため、講話や面談を通じて、がん対策、体力の低下防止、禁煙対策ほかが課題である。
経営上の課	
題	
	社員の多様性が活かされ、働くことへの喜びと誇りを持って業務に取り組むことを期待している。具体的な 指標としては、5年後の到達目標として、採用計画の必要要員数の確保、清掃人財の確保、社員1人当たり
	時間外労働月平均16時間以下(2019年度22時間)、および社員離職率3%以下(2019年度6.1%)への改善を
	目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
いっきょしがかままが	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	http://www.tokyu-pm.co.jp/company/kickoff.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	X)//U 9 る改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	45.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	53.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
		近年増加傾向にある『糖尿病』や『高血圧症』等の生活習慣病を予防し、従業員の健康を改善していくプログラムとして、2019年度に続いて2020年度に2回目の「特定保健指導」を実施した。
	課題の内容	
効果		
検 証	施策実施 結果	170名の対象者の内、98名が参加した(57.6%)。
		体重の平均値において $\Delta 2.0$ kg、胸囲の平均値において $\Delta 2.1$ cmとなった。また前年比較でも、体重の平均値で $\Delta 0.3$ kg、胸囲の平均値で $\Delta 0.1$ cmとなった。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効	課題の内容	高年齢労働者の安全と健康確保のための取り組みにおいて、11事業場をモデル事業所として、生産性と安全性の向上のために「リスクアセスメントシート」や「安全マニュアル」の作成による職場改善を目指し、また健康や体力の状況の把握において「健康チェックシート」や「転倒等リスク評価セルフチェック票」により、腰痛防止や体力増強への取り組みをした。
果		 労災発生件数が約半数に減少した。また高年齢者(70歳以上)とBMI値18.0未満の者(全年齢)を対象者と
証	施策実施 結果	して「体組成測定会」を実施し、保健師・栄養士が今後の生活習慣等の改善につきアドバイスした。
2	効果検証 結果	モデル事業所で作成した「リスクアセスメント」や「安全マニュアル」などの職場改善事例を社内で公開し、他部署でも作成の参考としてとなるよう横展開した。また、雇入時の健康診断の法令義務が無い短時間就労者につき、病院の協力のもと自社版の「健康チェックシート」の運用を開始し、必要な場合面談等により持病のある従業員のケアができるようにした。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 中電防災株式会社

英文名:

■加入保険者:中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

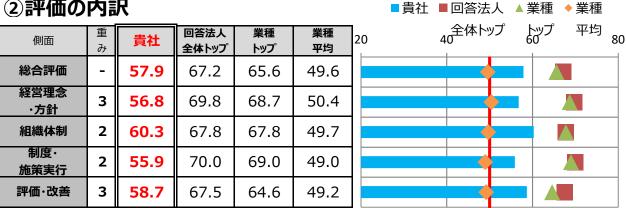
①健康経営度評価結果

■総合順位: 651~700位 / 2869 社中

57.9 ↑4.7 (前回偏差値 53.2) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

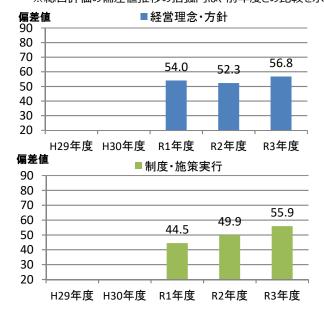
②評価の内訳

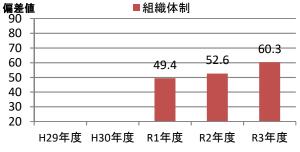


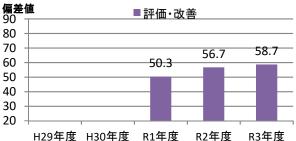
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1251~1300位	1051~1100位	651~700位
総合評価	-	-	50.1(-)	53.2(↑ 3.1)	57.9(↑ 4.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 業種 全体平均 回答法人 業種 貴社 30 側面 項目 対応Q番号 10 70 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 Q17, Q18 58.1 64.0 50.7 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 Q19、Q20、Q22、Q23 55.3 72.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.6 60.6 60.6 51.0 Q27, Q28, Q29, Q31, 組織体制 実施体制 56.0 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33, Q34, Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36, Q37, Q38, Q39, 58.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 49.6 54.3 66.0 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 57.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 51.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64, Q65, Q69 69.8 67.7 49.3 55.0 チェック 評価改善 労働時間・休職 Q66, Q67, Q68 63.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

ンとしており、健康増進・疾病管理を重要な経営課題の一つに位置づけている。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で
解決したい
経営上の課
題

組織の活性化 「心と体の健康は、明るく元気に働くすべての従業員とその家族の幸福に無くてはならない礎である」「全 従業員が元気に出社し、元気に志事(しごと)し、元気に帰宅できる会社にする」ことを健康経営のビジョ

従業員の健康づくりを経営的な視点で戦略的に支援することにより、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、能力や個性をいかんなく発揮できる。また、心身の健康から生まれる笑顔の絶えない職場は、組織の活性化や風通しの良い職場環境の醸成にもつながり、イキイキとした会社づくりの原動力になる。

健康経営の 実施により 期待する効果

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	http://www.chuden-bousai.co.jp/index.html
URL	

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	号 課題分類 -		D対応度	対応する設問
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	重点で置いている共体的な地界ででの効果						
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防					
効果	課題の内容	健康保険組合が分析する事業所レポート(会社単位)で見る当社の健康度が低いことが分かった。業務基盤の3本柱の一つでもある「健康」への取り組みを強化し、健康年齢マイナス2.0歳(実年齢と健康年齢の差)を目指し、健康意識の向上が重要。					
証	施策実施結果	運動を推奨し、事業場ごとの体力づくり施策や全社大「ウォーキングラリー」の開催を通じて、行動変容を促している。体力づくり参加率は100%、「ウォーキングラリー」参加率も16.7%が19.5%へ上昇した。					
1		現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、参加率の増加から行動変容が見られた。					
	効果検証 結果						
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下					
効 果	課題の内容	男性96%で構成される会社である。健康保険組合全体と比較して喫煙率が高い結果となっている。喫煙は生活習慣病に繋がる大きな要因の一つであり、また、残留受動喫煙への影響もあり改善が必要。					
検 証	施策実施 結果	禁煙を推奨し、禁煙チャレンジを支援するため禁煙外来の費用全額補助や禁煙時間の設定、個別の保健指導 等によりきっかけづくりをした。					
2	効果検証 結果	禁煙にチャレンジし、禁煙達成した人数が増えた(2019年8名→2020年度11名)ものの、採用者が喫煙者であることが要因して喫煙率の低下とはならなかった。					

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: インテリジェントヘルスケア株式会社

英文名: Intelligent Healthcare Co,.Ltd.

■加入保険者:全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.3 ↓1.5 (前回偏差値 62.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

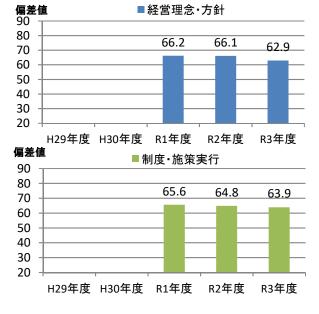
②評価の内訳

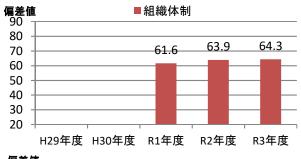


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	201~250位	101~150位	251~300位
総合評価	-	-	61.5(-)	62.8(↑ 1.3)	61.3(\ 1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 60.3 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 64.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 62.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 60.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 61.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 61.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 65.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 48.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で	従業員のパフォーマンス向上
解決したい	近年労働者の超過勤務時間について問題となっている中、当法人でも超過勤務時間が膨らみ、労働者の健康
経営上の課	と法人の運営に影響を与えている。
題	超過勤務時間を削減、ゼロを目指すことが労働者の健康の確保及び健全な法人の運営に繋がると考える。
健康経営の実施により期待する効果	超過作業時間の申請制度に承認者を法人トップへ変更。またタイプ別職員制度を導入し、定時後の時間帯に 於いて社内で作業できる職員を限定。定時時間経過職員へは帰宅奨励を原則とする。オン・オフの切り替え をスムーズに実施できるように職員数の定数配置を行う。これらの施策を実施することで、職員の心身とも にバランスの取れている状況を作り出し、オンタイムのパフォーマンス向上を目指す。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	11/18/2 5/11/1				
媒体の種別	上記以外の文書・サイト				
	http://www.holonicsystem.com/hp.html				
URL					

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	等号 課題分類		D対応度	対応する設問
田勺	床熄刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	62.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==	生活で置いている人にはいるがあれているが不					
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防				
		従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後に何も行っていなかったこともあり、精密検査の受診率が非常に低い状態にあった。まずは従業員の健康意識の醸成が課題。				
効	課題の内容	生活習慣病発症の有無に関わらず、健康保持・増進の機会、場所、時間を法人グループが提供し、疾病発生の予防を図る。				
果						
検証	施策実施 結果	対象者へ直接連絡、精密検査受診勧奨と事後確認。管理職へ健診結果の放置は就業制限や休職の元、本人と 会社ともにマイナスとなる旨の教育を行っている。受診率改善に向け、職員共有サイトを利用した情報の提 供。				
	効果検証 結果	精密検査受診率について、昨年度41.5%のところ今年度は41.7%と微増で留まってしまった。健診後の精密検査に対してコロナ禍の中検査通院に向かうことに対して拒否反応を示す職員が多々出たことによる。今後コロナ対策でワクチン接種が更に進むことで、精密検査へ出向く職員が増える予想をしており、次年度は60%まで精密検査受診率を伸ばす目標を設定する。				
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保				
		近年労働者の超過勤務時間について問題となっている中、当法人でも超過勤務時間が膨らみ、労働者の健康 と法人の運営に影響を与えている。 超過勤務時間を削減、ゼロを目指すことが労働者の健康の確保及び健全な法人の運営に繋がると考える。				
効果	課題の内容					
検 証	施策実施 結果	不足していた要員の確保、シフト勤務体制の整備、変形労働時間制に導入により、超過勤務時間が削減された。また欠勤、遅刻、早退をした職員へ面談を実施することにより、欠勤、遅刻、早退職員数、時間も削減できた。				
2	効果検証 結果	効果は残業時間に表れており、2018年度が職員一人について1カ月5時間あった超過勤務時間が201 9年度は2時間、2020年度は1時間と目標値に向かい減少を続けている。現在の施策が正しい結果を出 していると判断し、このまま継続する。今後はストレスチェック結果へのリンク状況を確認し、ストレス軽 減を図られているかを検証する。				

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日産クリエイティブサービス

英文名:

■加入保険者:日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

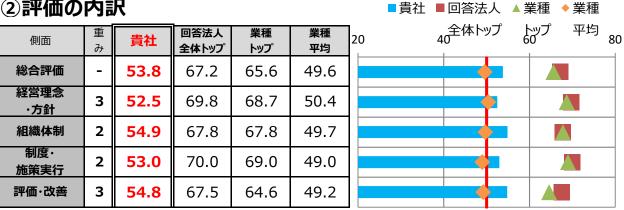
①健康経営度評価結果

1101~1150位 / 2869 社中 ■総合順位:

53.8 (前回偏差値 45.2) ■総合評価: 18.6

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

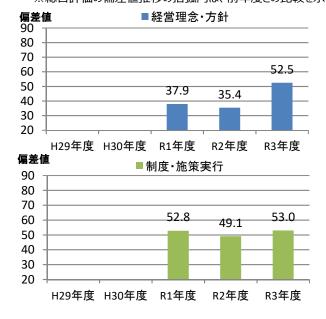
②評価の内訳

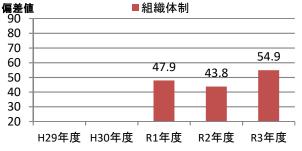


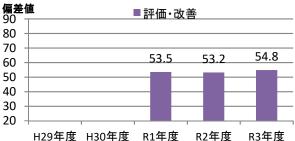
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1451~1500位	1751~1800位	1101~1150位
総合評価	-	-	47.6(-)	45.2(↓2.4)	53.8(↑8.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 業種 業種 回答法人 貴社 30 側面 項目 対応Q番号 10 70 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 Q17, Q18 54.5 64.0 50.7 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 Q19、Q20、Q22、Q23 50.7 72.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.2 60.6 60.6 51.0 Q27, Q28, Q29, Q31, 組織体制 実施体制 51.3 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33, Q34, Q35 56.6 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36, Q37, Q38, Q39, 47.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 49.6 48.2 66.0 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.8 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 55.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 56.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間・休職 Q66, Q67, Q68 49.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

組織の活性化

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	当社の特徴として、高齢労働者(50歳以上)が全体の50%以上を占め、また女性労働者が全体の33%という組織構成となっている。課題として高齢労働者及び女性労働者の就業期間を延ばす為に生活習慣病の予防やストレス低減を中心とした諸活動や労働環境整備が必要である。
	高齢労働者および女性労働者が長く働いてもらう事を期待している。具体的な指標として特定保健指導者率 18%以下、高ストレス職場の改善率10%以上、女性特有な健康課題解決の教育参加率80%以上を目標に、組織

事を期待している。具体的な指標として特定保健指導者率 特有な健康課題解決の教育参加率80%以上を目標に、組織 の活性化を目指す。

健康経営の 実施により 期待する効果

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.nissan-nics.co.jp/corporate/sustainability/health
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛与	M		業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	55.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
		健康診断の結果、特定保健指導の対象者となった方の指導プログラムへの参加率が20%に満たなく、これを放置することにより、重症化してしまい、生産性低下の恐れがあるため、改善が必要である。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	対象者に所属長から健康面談を実施してもらい、コミュニケーションを図りながら特定保健指導への参加を促している。
1		2019年度の特定保健指導参加12.7%に対し、所属長から参加を促して頂く事によって2020年度は、19%と改善効果が図られた。今後もこの活動を継続して2023年度には40%以上の参加率の向上を目指す。
	効果検証 結果	
	-mm a	
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 ストレスチェックを行った結果、高ストレス者が10%以上いる職場が全体の10%あり、その職場環境の改善が
		必要
	課題の内容	
効		
証	施策実施 結果	対象職場に改善経計画を立案して頂き、計画に基づく活動を行い、最終の振り返り報告を出してもらってい る。
2		2019年度の高ストレス者10%以上の職場が24%あったが、本活動により2020年は18%(改善率25%)となり、改善善効果が図られた。今後は、改善率年10%以上削減を目標に取り組んでいく。
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・データ・マネジメント・サービス株式会社

英文名:

■加入保険者:エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

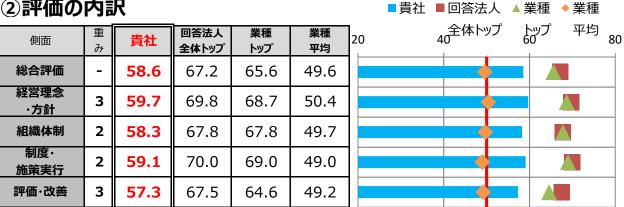
①健康経営度評価結果

551~600位 / 2869 社中 ■総合順位:

58.6 ↓2.8 (前回偏差値 61.4) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

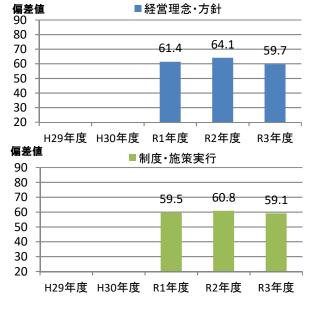
②評価の内訳

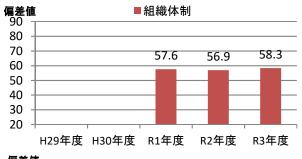


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	401~450位	251~300位	551~600位
総合評価	-	-	59.2(-)	61.4(↑ 2.2)	58.6(↓2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 58.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 59.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 59.0 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 57.2 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 60.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 60.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 54.3 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 51.0 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 62.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 51.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働が継続的な課題となっている中、長時間労働をなくしワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境を整備することにより、慢性的な疲労感の軽減や社員のモチベーション・パフォーマンス向上へ繋げることが、事業活動を推進するうえで大きな課題のひとつである。
経営上の課	
題	
健康経営の実施により期待する効果	長時間労働をなくしワークライフバランスに配慮した働き方の実現を期待している。 具体的な取組みとその指標として、 ①年間総労働時間2200時間以上の長時間労働者のゼロ化 ②長時間労働に伴う産業医面談受診者(月時間外の80時間超または月時間外60時間超3か月連続)のゼロ化を目指す。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן			
媒体の種別	上記以外の文書・サイト		
https://www.nttd-ms.co.jp/pdf/health_management.pdf			
URL			

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
田勺	承达 力 次		業種平均	対心 9 の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.1	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

$\overline{}$						
証 ①	課題のナーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防				
	課題の内容	長引くコロナ禍において、テレワーク中心の生活に切りかわった事による生活習慣の乱れや運動不足などにより、様々な不調の発生が懸念される。生産性低下の防止や心身の健康確保のため、セルフケアに対する意識啓発が必要である。				
	施策実施結果	特定保健指導対象者は必須、その他は希望制とし食事と運動がテーマのE-Leaningを実施。受講前アンケートで生活の見直しは不要と回答した者のうち8割が受講後は「健康を意識した生活習慣を始める」と回答。				
	効果検証 結果	E-Leaning終了4ヵ月後、行動の定着度を把握するため再度アンケートを実施。受講直後のアンケートで「健康を意識した生活習慣を始める」と回答した社員のうち約9割が「何らかの生活習慣を継続している」と回答。				
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防				
	課題の内容	特定保健指導対象者に対し自発的な初回面談手配を呼び掛けていたが、2020年6月時点で初回面談に至っている社員が非常に少ないことが分かった(特定保健指導開始率:0%)。ヘルスリテラシーの低さが主な原因と思われるため、全対象社員が必ず特定保健指導を受けるような仕組み作りが必要である。				
	施策実施 結果	自社内及びオンラインで初回面談が出来る環境を整備。呼びかけに対し自らアクションを取らない社員に対しては、上長の協力のもと人事総務部にて日付を指定し必ず初回面談が実施される運用に見直した。				
	効果検証 結果	3月末の特定保健指導開始率は、6月末時点より40%向上した。				

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施 Q40(a)		0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	\circ
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	\circ
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体 Q2		0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: フジモトHD株式会社

英文名: FUJIMOTO HOLDINGS CO.,LTD.

■加入保険者:東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

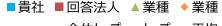
①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869 社中

■総合評価: **56.6** ↑3.5 (前回偏差値 53.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



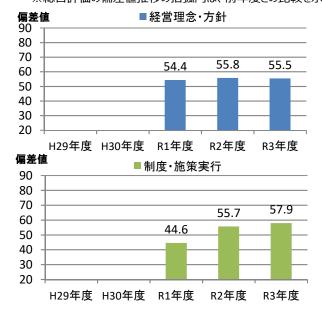
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 40 トップ トップ 平均 80
総合評価	-	56.6	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	55.5	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	53.0	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	57.9	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	59.3	67.5	64.6	49.2	

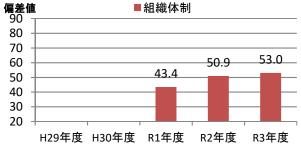
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

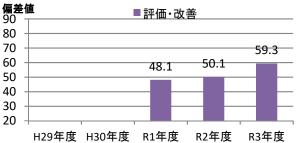
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351~1400位	1051~1100位	801~850位
総合評価	-	-	48.4(-)	53.1(↑ 4.7)	56.6(↑ 3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 59.6 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 51.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 49.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 54.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 59.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.1 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 61.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 58.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 60.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	中長期的な企業価値向上
健康経営で 解決したい 経営上の課 題	ウェルネス経営を実践するにあたり、【笑顔があふれる生活づくり】をテーマに掲げ、「社員・家族が身心ともに健康でいられる会社」・「社員がワクワクする会社」・「外部に誇れる会社」を目指している。社員にとって健康で働くことができる環境整備や福利厚生制度の整備が中長期的な企業価値向上のための課題である。
健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標としてはウェルネスサーベイのエンゲージメント・プレゼンティーズム・アブセンティーズムの数値改善を目指している。 2023年度までにエンゲージメントスコアの偏差値を53から55、プレゼンティーズムロスを19. 1%から18.5%、アブセンティーズムロスを0.7%から0.6%に改善すること目標に施策の企画立案を推進する

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

2 1 1 1 1 1 2 1 2 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.fujimoto-hd.co.jp/newsrelease/2021/10/post-27.html#000127
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺	床, 达, 刀, 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	55.6	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	56.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	DINEE 57	長時間労働が発生している拠点が複数あることから、従業員の健康悪化の要因や労災発生の要因となるリスクがある。業務の繁閑に合わせて働き方を柔軟にでき、ワークライフバランスが取れる環境の整備が必要。
	課題の内容	
効果		
検	施策実施 結果	フレックスタイム勤務制度・短時間勤務制度・変形労働時間勤務制度・在宅勤務制度・年次有給休暇の時間 単位取得制度を追加導入 「有休取得率60%」を目標にコロナ禍でも、有休取得率は65.7%を達成
1		業務の繁閑に合わせて労働時間を調整していく風土の醸成ができた。 労働組合に対し毎月の労働時間データを労使協議会で共有し、社員からの要望についてヒアリング実施。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		ウェルネスサーベイの結果で運動習慣や歩行習慣の低下がみられており、肥満や生活習慣病の原因となるリスクがある。
	課題の内容	コロナ禍で在宅勤務となっていることも起因しているが、疾病の発生予防のために身体を動かす機会を創出 する必要がある。
効果	課題の内容	する必要がある。
果検証	課題の内容 施策実施 結果	する必要がある。 社内対抗歩数競争を複数回実施 (株)アールビーズ主催のさつきラン&ウォークイベントに企業として参加 社員の健康イベント参加費用補助 昇降式デスクの導入
果検証②	施策実施	する必要がある。 社内対抗歩数競争を複数回実施 (株) アールビーズ主催のさつきラン&ウォークイベントに企業として参加

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ズコーシャ

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種:サービス業

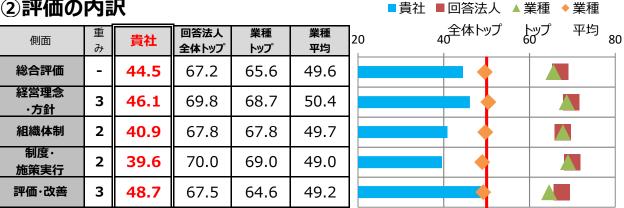
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 2869 社中

44.5 (前回偏差値 43.7) ■総合評価: 10.8

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

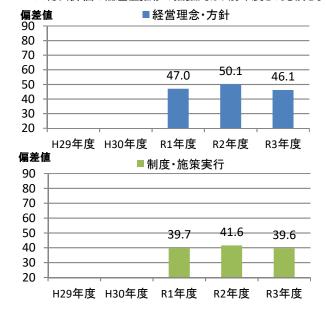


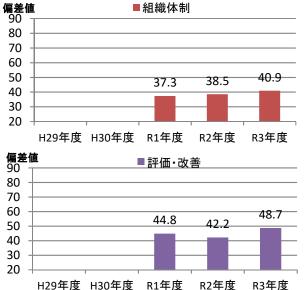
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1751~1800位	1851~1900位	2101~2150位
総合評価	-	-	42.9(-)	43.7(↑ 0.8)	44.5(↑ 0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 48.6 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 44.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 50.0 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 36.3 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 38.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 43.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 30.3 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 42.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 43.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 44.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

1-		
		人材定着や採用力向上
4	建康経営で	近年の社会問題として、メンタルヘルス不調者、生活習慣病患者の増加、少子高齢化による労働人口の減少
	解決したい	等が深刻化している。これらの要因により、企業における労働力の維持・確保はますます重要な課題となっ ている。そのため、健康経営に向けた各種の取り組みを通じて、多様な人材が継続就業しやすい健康づくり
		を目指す。
	経営上の課	
5	題	
		今後も高齢化が進み、社会的には定年制の延長等が図られていくなかで、従業員が元気で長く働き続けたい という意欲を持っていただくことを期待する。副次的な内容も含め、具体的には、労働力の維持・確保、生
		産性の向上(モチベーション、業務効率の向上)、企業イメージや社員満足度の向上、リスクマネジメント
		(労災発生の未然防止等)の効果があると考える。
1	建康経営の	
5	実施により	
ţ	期待する効果	
	431-3 J G79321C	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

2 1 1 1 1 1 2 1 2 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://zukosha.co.jp/efforts/health-management/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛与	床 思 刀 块	貴社	業種平均	メリル 9 の 記し
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	26.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	39.4	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効	課題の内容	仕事と病気の治療や家庭(介護、子育で等)との両立ができず、やむなく離職するケースが断続的に生じた。また、一部社員において時間外労働の偏りがみられた。多様な人材を確保・育成するためには、継続就業しやすい環境整備が重要な課題である。
証	施策実施 結果	就業時間帯の自由度の増加、労働時間の適正化や平準化を図ることを目的として、フレックスタイム勤務や 年次有給休暇の時間単位取得制度等を導入し、社員全員が利用している。
1	効果検証 結果	全社員を対象としたアンケート結果では、フレックスタイム勤務制度等は約9割の社員からとても有効であるとの回答があった。また、労働時間の定期的把握等の対応を含めて、管理職をはじめとした社員の労務時間管理の意識が向上するとともに、職員間の労働時間の平準化が図られつつある。今後、離職者数の変化等を継続的に把握しつつ、効果の発現状況から対応の見直しや新たな取り組み等を検討したい。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
効果	課題の内容	女性のがんで罹患者数の多い乳がんをはじめ、女性特有の健康問題への対応として、婦人科検診の受診率の向上を図ることは、1つの大きな課題である。職場においても、婦人科検診を受診しやすい環境づくりが重要である。
検証	施策実施 結果	婦人科検診の受診を推奨し、勤務時間内に健康診断と併せてオプションで受診することを可能にした。社内 で乳がん・子宮がん予防セミナーも開催することで若い世代も含めてその重要性が認知され、利用者がい る。
2	効果検証 結果	現時点では定量的な効果はまだ出せないが、成人病予防検診の世代は、なかなか時間がつくりにくいことから、健康診断と一緒だと受けやすいことや、若い世代から意識をもつことが大事であることから、今後も継続する意義があると感じている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: SOMPOコーポレートサービス株式会社

英文名:

■加入保険者:安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

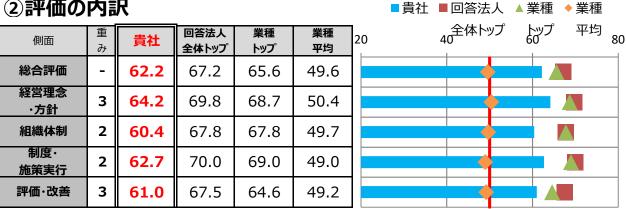
①健康経営度評価結果

151~200位 / 2869 社中 ■総合順位:

62.2 **↑2.6** (前回偏差値 59.6) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

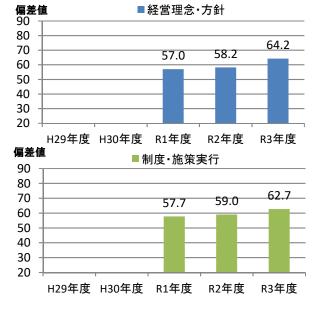


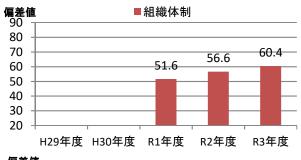
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

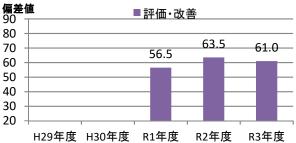
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	751~800位	401~450位	151~200位
総合評価	-	-	55.9(-)	59.6(↑ 3.7)	62.2(↑ 2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 64.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 55.9 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 62.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 60.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 61.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

7403		
		従業員のパフォーマンス向上
母事		当社は、SOMPOグループ各社に対して最高品質かつ最適なコストによる総務・不動産・経理・給与厚
		生・物品販売関連サービスを提供することで、SOMPOグループが目指す「安心・安全・健康のテーマ
解決	:したい	パーク」の構築に貢献する。
経営	上の課	これを支える全ての社員の心と体の健康を大切にするため、定期健診・人間ドックおよびストレスチェック
題		の結果等より、メンタル不調リスクおよび生活習慣病リスクを健康課題と位置付けている。
咫		
		健康経営の推進により、健康を大切にする風土の定着、生産性の向上、活力ある職場の増加を図り、社会的
		価値および企業価値を高める。
		具体的な指標として、①プレゼンティーズム (WLQ) について、現在の94.6%から3年後の95.0%への低
/2 to	· 44. =	減、②エンゲージについて、現在の3.28から3年後の3.64への向上、を目指す。
健康	経営の	
実施	により	
期待	する効果	
74717	7 67917	
	+ 1 1 N /2 to /	7学序:団本の10,000 オロダルナカウナギ・コレスレナナ

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>				
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言			
	https://www.sompo-cs.co.jp/csr/health.html			
URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	59.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の大きょうの心をなっていかが、
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効	課題の内容	全従業員に対する40歳以上の割合が60%以上のため、生活習慣病(特に肥満)で40%近くがリスク保有者となっており、悪化する可能性が高い従業員が多い状態である。そのため、先ずは該当従業員の生活習慣病に対する問題意識を高め、必要な治療を受けさせるとともに、運動不足解消・食生活改善・適正体重維持等の生活習慣の改善に繋げていくことが課題である。
証	施策実施 結果	①二次検診受診完了までフォローにより受診率が2018年度から2年連続上昇し、2020年度88.3%、②特定保健 指導を通達で周知・実施し、厚労省全国平均を大きく上回っているものの、2019年度65.7%
	効果検証 結果	2019・2020年度の生活習慣病リスク保有者割合は、血糖・肥満・血圧・脂質・肝機能全ての項目で全国平均より良好な状態を保っており、二次検診受診や特定保健指導等の効果が表れている。運動習慣、食生活改善等へのつながりについても今後の効果が期待できる。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2016年度よりストレスチェックを実施し、総合健康リスクの分析を行っている。分析結果を用いて職場環境の把握と改善に取り組んでいるが、従来からの要員体制などの複合要因に、新型コロナウイルス感染対策やグループ新人事システム刷新対応などの特殊要因が加わり、総合健康リスクの目標値(100)を上回る部署の微増が課題である。
	施策実施 結果	①セルフケアのeラーニングを実施し受講率98%、②ストレスチェック受検率2020年度96.6%、③ラインケア研修を実施し参加率100%、④メンタル相談窓口を複数設置、⑤集団分析結果に基づく個別対処
	効果検証 結果	会社全体の総合健康リスクの数値は、2016年度97、2017・2018年度95、2019・2020年度98と目標の100未満を維持できており、従業員のメンタルヘルス不調未然防止や早期発見に繋がっている。しかしながら、特殊要因があるものの、総合健康リスクの目標値を上回る部署の割合が微増傾向にあることから、全社一律施策の継続実施と、課題職場への個別対処を組み合わせることにより、今後の効果が期待できる。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東急スポーツシステム株式会社

英文名:

■加入保険者:東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 2869 社中

46.6 (前回偏差値 46.6) ■総合評価: 10.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

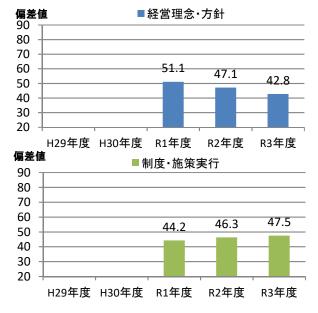


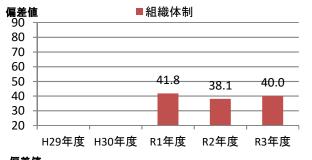
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

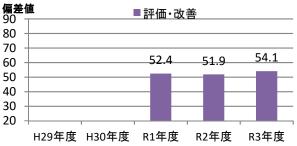
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401~1450位	1651~1700位	1951~2000位
総合評価	-	-	48.3(-)	46.6(↓1.7)	46.6(↑ 0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 対応Q番号 貴社 70 側面 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 39.0 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 46.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 41.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 39.8 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 42.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 49.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 51.9 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.1 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 48.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 41.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 60.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 42.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 50.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	
健康経営の実施により期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.tokyu-sports.com/company/lp/kenkokeiei.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	林思刀块		業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	45.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	56.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥束ともの対土
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	スポーツ施設を運営する会社として、顧客に運動の促進をしているが、定期健康診断の問診の集計結果では、運動回数減および運動をしていない従業員が年々増加しており、運動機会減による健康被害やコロナ渦での健康二次被害も懸念され、課題として認識している。
証	施策実施 結果	自宅や仕事の合間に簡単にできる「エクササイズ動画」を2020年5月より月1回ポータルサイトに掲出し、従業員の運動促進を行っている。また、安心して運動ができる機会としてオンラインマラソン大会を実施した。
1	効果検証 結果	従業員の運動習慣などの状況把握のために、社内アンケートを実施。その結果、運動実施率は変わらず、「エクササイズ動画」においても実施率が1割程度であり、課題が残る結果であった。 アンケート結果をもとに、実効性のある施策になるよう見直し・改善を行う予定である。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果	課題の内容	事業所の運営状況によって従業員の労働時間に偏りがあり、長時間労働も散見されることから、従業員の ワークライフバランスを維持するためにも労働時間の適正化を図る必要がある。
検	施策実施 結果	各店舗の勤務実績を集計し、時間外労働超過者を全管理職に共有。特に時間外労働が多いと認めた対象者およびその上長に対し、勤務実態、業務配分、要因をヒアリングし、今後の是正策のレポート提出を義務化した。
	効果検証 結果	2021年度の勤怠実績において、残業時間が減少傾向となり、全社平均値においても残業時間が10時間を下回 る結果となった。 なお、ストレスチェックの結果において全社のストレスの平均値が2019年度より0.3点減少し、仕事に対す るストレスも0.4点減少しており、少なからず施策実施が寄与しているものと考える。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社パナソニック システムネットワークス開発研究所

英文名: Panasonic System Networks R&D Lab. Co., Ltd.

■加入保険者:パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

■総合評価: 52.6 $\downarrow 0.5$ (前回偏差値 53.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

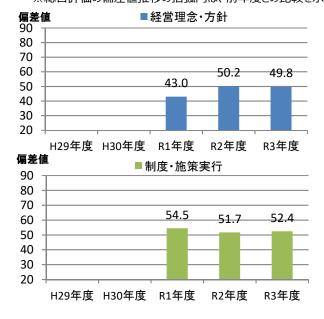


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

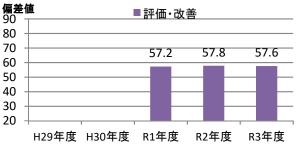
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1201~1250位	1051~1100位	1251~1300位
総合評価	-	-	50.8(-)	53.1(↑ 2.3)	52.6(\ 0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 52.2 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 47.9 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 46.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 50.9 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 49.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 55.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 56.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 47.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 52.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 59.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	2/41/4 7 8/43/4
	中長期的な企業価値向上
健康経営で	受託開発を生業とする当社にとって従業員の心身両面の健康が最も重要であることを認識し、健康投資で従
	業員の健康増進・生産性向上・離職率低減に取り組んでいる。
解決したい	
経営上の課	
題	
	従業員の健康増進・生産性向上・離職率低減など健康経営の推進が認められ、健康経営優良法人認定を取得 することで社会的評価が得られ、企業イメージアップひいては優秀な人材確保、業績向上・企業価値向上へ とつながる。
健康経営の	働き方推進によるワークライフバランスや生産性の向上など、ストレス増加の意欲低下の低減を目指している。【EOS調査】:社員エンゲージメント向上(活躍社員50%)前年比+6%【離職率】1%未満で推移
実施により	O STANDARY I ITALE A LANGUAGE AND A
2 (32) = 0 12	
期待する効果	
	7.46 - 1.5 -

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ALIANO ONLIA				
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言			
	https://panasonic.co.jp/cns/psnrd/company/index.html			
URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	武退力·块		業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	55.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効果	課題の内容	組合アンケートを参考とした結果、コロナ感染拡大防止で在宅勤務や会社全体の運動支援活動が休止となったことを踏まえ、体力の低下を訴える声があり、生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要。
検証	施策実施 結果	健康管理室のオンライン相談の案内や健康保険組合のeラーニング等の案内、健康推進委員会のオンライン 運動、オンライン健康セミナーの実施など全従業員に積極的に発信している。
1	効果検証 結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために健康セミナー聴講者にアンケートを実施し6割の社員が日々の活動に取り入れるなど生産性向上していると回答した。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果	課題の内容	2019年度の実績で平均残業時間22.3Hで残業時間は削減しているものの、一部の従業員は高超勤となっていることが課題。
検証	施策実施 結果	開発部門で社員のスキルチェンジで体制強化を図り属人的な対応の回避を行った。
	効果検証 結果	2020年度の平均残業時間は17.6Hと一昨年から約4H減少し全体で業務の平準化を実施。高超勤者も3件から1件へと減少し負荷軽減を図ると共に在宅勤務の活用や年休推進などワークライフバランスもとれた。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	\circ
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	\circ
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	\circ
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	\circ
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	\circ
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	\circ
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	\circ
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	\circ
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	\circ
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ジョイント・システムズ・サービス

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

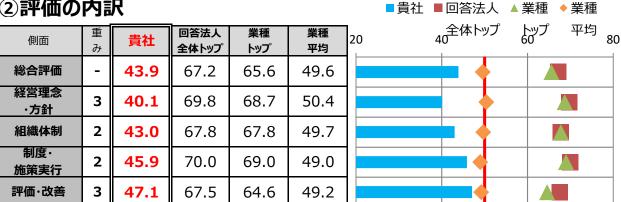
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2151~2200位 / 2869 社中

43.9 (前回偏差値 43.6) ■総合評価: ↑0.3

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

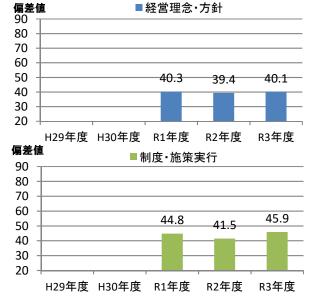


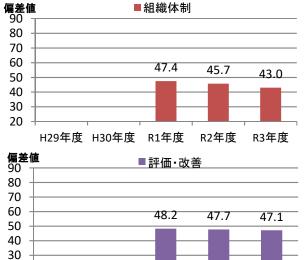
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1601~1650位	1851~1900位	2151~2200位
総合評価	-	-	45.0(-)	43.6(↓1.4)	43.9(↑ 0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 41.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 39.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 47.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 41.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 54.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 40.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 54.3 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 44.0 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 43.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 47.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 41.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 50.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

		2/41/4 7 8/40/4
		企業の社会的責任
		陸上自衛隊のICTシステムの維持支援を行っており、お客様をライフサイクルを通してシステム維持の観点
		からサポートし、日本の安全保障を支える会社になることを目指しています。そのため、災害等緊急時にお いてもシステムの停止は許されない為、常日頃から社員の健康維持、モチベーションの向上が必要でありま
	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	いてもシステムの停止は許されない為、吊口頃から任員の健康維持、モナベーションの向上が必要でありましす。
	経営上の課	y o
	題	
	,	
ſ		正社員の7割以上が50歳以上であり、社員が健康に働けることを期待している。健診データから要精密検
		査者の100%受診を目指し、社員の健康不良によるサービス低下の防止を防ぐ。
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
L		

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יו זאלי נינוע <u>אדר</u> ו	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	http://www.jsystem.co.jp/health.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	44.8	48.3	Q59, Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

-		OF THE POINT COMM
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
	調照の中容	これまでインフルエンザの予防接種に会社補助はなく、予防接種費用は全額個人負担でかつ接種率も把握していなかった。このような状況の中で、先ずは予防接種費用の会社負担の規程化および従業員への周知が必要であった。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	・予防接種費用の会社負担の規程化 ・規程の周知活動:電子掲示板の投稿、衛生活動報告への記載 を行い、全従業員の56.4%が予防接種を行った。
	効果検証 結果	昨年度はコロナウイルス感染症対応により、手指の消毒、マスク着用、3密の回避を徹底していたこともあるが、インフルエンザにより毎年10名前後が会社を休んでいたが、昨年度は0名であった。 1回罹患により平均休暇日数=3日であり、3日×10人=30日分の効果があった。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	社員の平均年齢が高いので、健康診断で要精密検査の結果が出た場合は、速やかに精密検査を受診させたいが、今まで精密検査対象者及び受診状況は保健師任せになっていたためタイムリーな対応が出来ていなかった。
効果		
検証	施策実施 結果	健康診断結果による要精密検査受診対象者の把握し、速やかに受診勧奨を行う。また精密検査を受診する事の重要性の説明を行った。 精密検査受診割合は86.5%となった。
2	効果検証 結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、糖尿病未治療者へ専門病院を紹介(2名)や、高血圧者から定期的に測定結果を提出させ、重症化の予防を行っている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社第一コンサルタンツ

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会高知支部

非上場

■所属業種:サービス業

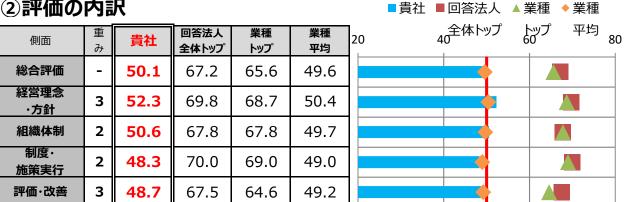
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1551~1600位 / 2869 社中

50.1 (前回偏差値 48.3) ■総合評価: ↑1.8

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

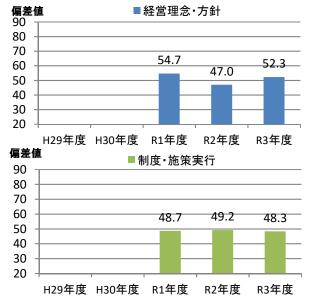


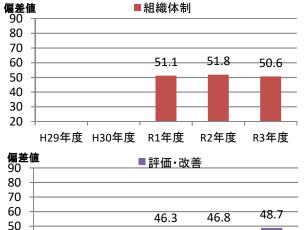
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1251~1300位	1501~1550位	1551~1600位
総合評価	-	-	50.3(-)	48.3(↓2.0)	50.1(↑ 1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

40

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 53.0 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 51.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 43.7 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 61.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 43.5 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 44.4 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 50.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 45.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 46.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 48.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

<u> </u>	2/41/4 2 6/41/4
	人材定着や採用力向上
健康経営で	会社経営で一番の課題は「事業継続」であり、持続的な成長に向けては人材の確保と定着化が経営上の大きな 課題である。当社の業態では専門的で高度な知識を持つ技術者の確保が不可欠であり、かつその社員が生き
解決したい	生きと心身共に健康で社業遂行できる環境の整備が事業継続の必須条件となる。
経営上の課	
題	
	 上記課題解決のためには、社員の健康を維持・増進させる取り組みがまず第一であり、この取り組みができ
	古心味超辨人のためには、社員の健康を推行・増進させる取り組みがより第一とあり、この取り組みがして る企業には、自ずと優秀な人材も集まり、長く定着してくれると考える。
	具体的指標(長期目標)としては、定期健康診断受診率並びに診断後の精密検査受診率100%、適正体重者
健康経営の	維持率65%以上、高ストレス者率5%以下、メタボ趣向群対象者率(予備群含む)20%以下、新卒者の入社3 年後の定着率100%を目指している。
実施により	平後の定有学100%を自由している。
期待する効果	
別付りる別未	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	URL: https://www.daiichi-consul.com
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛与			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.1	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	44.8	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==		の大きないのである。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	保険者(協会けんぽ)から提供を受けた事業所カルテでは、当社のメタボリック症候群該当者率(予備群含む)は、2017年度:32.4%(同業態全国平均27.6%)⇒2018年度:29.2%(同28.2%)⇒2019年度:28.8%(同28.6%)と、近年改善が見られるものの、同業態全国平均との比較では依然として高位であり、高リスク者に対する重症化予防対策(特定保健指導)が急務であると判断した。
1	施策実施	対象者への個別受診勧奨と事後確認の徹底により、特定保健指導実施率(初回)は、2019年:42.9%⇒2020
証	結果	年度: 76.9%に改善。6ヶ月後の(評価)指導実施率も同: 35.7%⇒61.5%に改善した。
1		2020年度のメタボリック症候群該当者(予備群含む)率は、26.8%と2%改善しており、効果があったもの
	効果検証 結果	と判断。 尚、高リスク者に対する重症化予防には一定の効果は認められるが、今後は、社員の適度な運動やバランス の取れた食生活、禁煙の実践を支援する取り組みにより、高リスク者となる社員数自体を減らす取り組みが 必要と考える。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効果	課題の内容	協会けんぽ事業所カルテによる従業員の喫煙率は、近年改善傾向(2015年度:39.1%、2018年度:33.8%、2019年度:31.3%)にあるが、同業態全国平均(2019年度:25.3%)との比較では、依然高位で推移中。同カルテは35歳以上の検診受診者を集計したもので、若年層の喫煙が散見される当社実態を正確に反映していない。生活習慣病予防の観点からも、従業員の喫煙率低下への取り組みが必要である。
証	施策実施 結果	従前より禁煙外来受診費用を会社負担として禁煙を勧奨。2020年度は禁煙支援に向けてアンケートを実施する等、禁煙希望者を募るが応募者はなく、事業所カルテの喫煙率も32.6%に悪化した。
2	効果検証 結果	禁煙外来受診費用の会社負担は利用実績がなく、また事業所カルテ・喫煙率も悪化しており、効果は認められない。 喫煙者の多くは生活習慣病のリスクは理解しているものの、必要に迫られていない(必要と感じていない) 現時点での禁煙を希望しておらず、この意識を変えることができなければ、どんなに支援策を提供しても、 効果は期待できない。今後は意識改革に向けた地道な情報提供・健康教育に重点を置くべきと考える。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社エムステージ

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

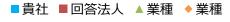
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1901~1950位 / 2869 社中

■総合評価: **46.6** ↓4.7 (前回偏差値 51.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



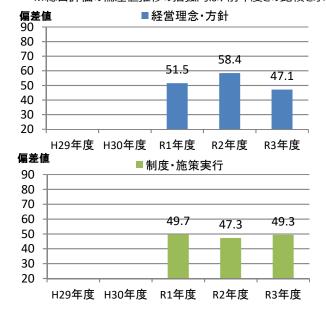
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 40 トップ トップ 平均 80
総合評価	-	46.6	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	47.1	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	47.6	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	49.3	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	43.7	67.5	64.6	49.2	

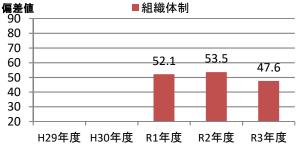
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

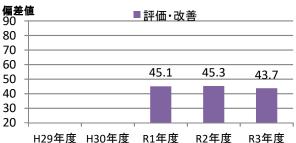
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1301~1350位	1201~1250位	1901~1950位
総合評価	-	-	49.3(-)	51.3(↑ 2.0)	46.6(\ 4.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 44.9 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 49.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 48.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 46.6 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 49.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 48.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 56.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 50.0 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 55.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 40.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 39.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 41.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

. 4.7		
		従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	従業員の健康維持増進・向上により、労働の質と生産性の向上	
		その為に健康リスクの排除の為、喫煙率の低下、健康診断の2次健診の向上、特体保健指導受診率の向上を
	解決したい	目指します。 また、メンタル不調の予防に力を入れ、メンタル不調による休職者を出さないよう
	経営上の課	未然予防に力を入れます。
	題	
ŀ		ならのて原序による大き性にての得かけ、しなれば20mmの中にいなれています。原序になることで、した。
		社員の不健康による生産性低下の損失は一人あたり30万円程度といわれています。健康になることで一人あ たり30万円の損失削減になります。
		72 700731 107 (A. 7. 10. 7. 10. 7. 10. 7. 10. 7. 10. 10. 10. 10. 10. 10. 10. 10. 10. 10
	/###W## @	
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
_	+ 1 1×2++-	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

 יו זו אילי בינו וואד נ	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
LIDI	https://www.mstage-corp.jp/think-category/blog ①18.06.28 健康経営宣言 ②21.03.11 健康経営優良法人認定 ③21.05.31 健康的な働き方のロールモデルを目指す、エムステージの禁煙推進

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	43.9	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のナーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
		従業員のインフルエンザ接種に関しては費用負担はしていたものの接種率が60%程度と中々伸び悩んでい
		t
	課題の内容	
効		
果		
	1666	東京・大阪にて勤務時間内の職場接種を導入。
検	施策実施	その他支社においても指定機関にて勤務時間内に接種を可能とした
証	結果	
1		
•		インフルエンザの接種率が85%まで向上
	効果検証	
	結果	
	I =田島の二 フ	1分类50侧椭变压下
	詠趣のナーマ	従業員の喫煙率低下
	赤庭のナーマ	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、
	味度のナーマ	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善
		当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、
	課題の内容	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善
		当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善
効		当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善
		当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善 に対しても課題と感じていた
果	課題の内容	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善
果 検	課題の内容施策実施	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善 に対しても課題と感じていた
果 検	課題の内容	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善 に対しても課題と感じていた
果 検	課題の内容施策実施	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善 に対しても課題と感じていた 2020年の法改正に先立ち、禁煙コンソーシアムの加盟と勤務時間内の禁煙を実施
果 検 証	課題の内容施策実施	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善 に対しても課題と感じていた
果 検 証	課題の内容 施策実施 結果	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善 に対しても課題と感じていた 2020年の法改正に先立ち、禁煙コンソーシアムの加盟と勤務時間内の禁煙を実施
果 検 証	課題の内容施策実施	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善 に対しても課題と感じていた 2020年の法改正に先立ち、禁煙コンソーシアムの加盟と勤務時間内の禁煙を実施
果 検 証	課題の内容 施策実施 結果	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善 に対しても課題と感じていた 2020年の法改正に先立ち、禁煙コンソーシアムの加盟と勤務時間内の禁煙を実施
果 検 証	課題の内容 施策実施 結果 効果検証	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善 に対しても課題と感じていた 2020年の法改正に先立ち、禁煙コンソーシアムの加盟と勤務時間内の禁煙を実施
果 検 証	課題の内容 施策実施 結果 効果検証	当事者の喫煙による健康リスクはもちろんの事、 喫煙後のにおい、就業時間に堂々と喫煙をする事に対する非喫煙者からの不公平感の訴え等、就業環境改善 に対しても課題と感じていた 2020年の法改正に先立ち、禁煙コンソーシアムの加盟と勤務時間内の禁煙を実施

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社昭和設計

英文名:

■加入保険者:大阪府建築健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

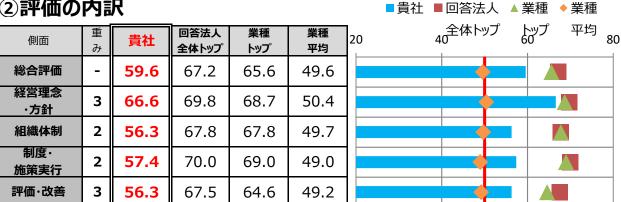
①健康経営度評価結果

451~500位 / 2869 社中 ■総合順位:

59.6 (前回偏差値 52.7) ■総合評価: **↑6.9**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

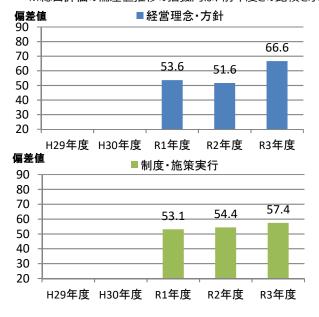


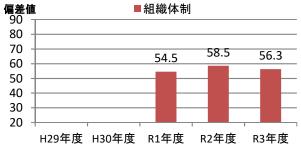
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

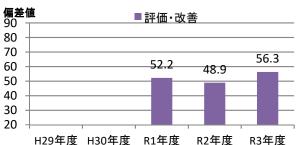
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1001~1050位	1101~1150位	451~500位
総合評価	-	-	53.3(-)	52.7(↓0.6)	59.6(↑ 6.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 68.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 51.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 60.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 65.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.8 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 54.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 58.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 45.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	会社が持続して成長していくためには、社員の心身の健康が第一であり、社員が安心して長く働いてもらえ
解決したい	る環境を整備し、人財の定着を図ることが事業活動を推進する上で大きな課題である。
経営上の課	
題	
	心身とも健康で、安心して働けることが、人財の定着に繋がることを期待している。具体的には、新卒採用者の3年後定着率100%、キャリア採用者5年後定着率80%を目指す。
73 E (724 A	
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ייייי נימואדרו					
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ				
	https://www.showa-sekkei.co.jp/jp/about/health.html				
URL					

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
	:		業種平均		
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	55.6	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	50.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	生理日の就業困難に加え、PMS(月経前症症候群)や更年期障害、不妊治療、婦人科検診、婦人科通院についての相談件数が増加した。女性特有の健康関連課題への対応・改善の必要性を感じた。
効		
	施策実施結果	全女性社員が利用できるエフ休暇(生理日の就業が困難な女性社員が利用できる「生理休暇」の制度を改 新)制度を開始した。
	効果検証 結果	生理日の就業困難に加え、PMS、更年期障害、不妊治療(男女とも利用可能)、婦人科検診・婦人科通院の際に利用可能となった。休暇制度の名称も「生理休暇」から「エフ休暇」と改め、申請しやすい印象を与えるようにした。制度開始から約半年時点の集計で35%の女性が利用しており効果は大きい。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
証 ②	課題の内容	コロナ禍による在宅勤務の推奨も相まって社員一人一人の心身の健康維持や改善に目を向けることが困難となる中で、産業医面談よりもカジュアルで、健康状態・年齢性別・相談内容を問わず誰でも気軽に相談できる窓口の必要性を感じた。
	施策実施 結果	産業保健師の導入を開始した。週に1回、産業保健師による相談会を本社内で実施中。本社以外や自宅から WEBでの対応も可能。会社を通さず社員⇔保健師とのやり取りのため、より気軽な相談が可能となった。
	効果検証 結果	月平均でのべ12~16人が利用している。会社を通さず気軽に相談可能なため、心身の健康相談に加え、健康 診断結果や女性特有の疾病、日々の食生活、ご家族の健康、職場での人間関係の悩み、感染症対策、コロナ 禍でのセルフメンタルケアについて等、多種多様な相談・問題解決に利用いただいている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況		
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0		
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0		
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0		
4	産業医・保健師の関与	Q29	0		
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0		
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	\circ		
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_		
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0		
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0		
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	\circ		
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	\circ		
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	\circ		
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ		
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0		
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	\circ		
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	\circ		
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ		
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	\circ		
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ		
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0		
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0		
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ		
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	\circ		
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0		
25	回答範囲が法人全体	Q2	0		
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答				
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	\circ		
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0		

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社アトコ

英文名: ATOKO CO.,LTD

■加入保険者: A Tグループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

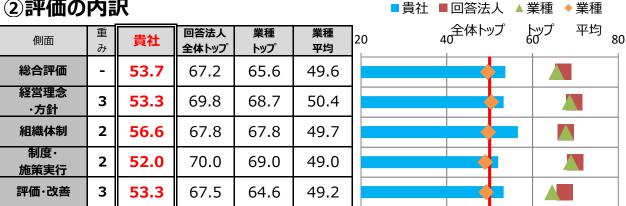
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 2869 社中

53.7 (前回偏差値 51.9) ■総合評価: **↑1.8**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

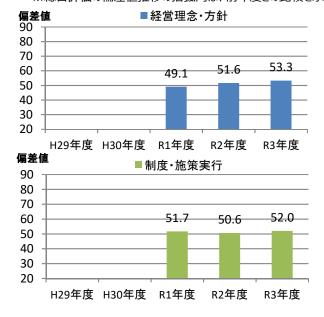
②評価の内訳

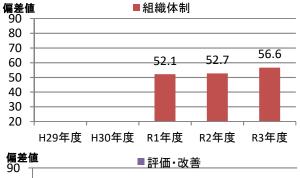


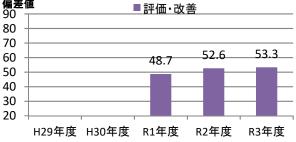
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1251~1300位	1151~1200位	1101~1150位
総合評価	-	-	50.1(-)	51.9(↑ 1.8)	53.7(↑ 1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 52.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 51.8 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 64.7 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 54.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 39.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.9 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 56.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 51.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 44.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	SCAIN 3 8/01/4
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	メンタル側面の疲労感を覚える従業員が多く、自己のパフォーマンスを発揮しきれていないことが窺える。
解決したい	
経営上の課	
題	
	業績とヘルスデータの相関を経営層が適切に理解することで、従業員へのアプローチの変化を期待する。特
	にストレスチェックのデータを活用し、会社と個人の適合感における課題を認識することでエンゲージメン
	ト向上を図り、生産性の向上を目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
احدورها د درادور	
+ + */++ + +	夕労ウェスへ10,000 オロダリナウウナモミリテンナナ

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• • •	111766 COUNTY	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		https://at-atoko.jp/csr.php#health
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛勺	武型力 <i></i> 模		業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	50.2	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果	課題の内容	国内での風しん患者の増加に伴い、従業員への感染を予防することで事業リスクを低減する必要がある。
検証	施策実施 結果	定期健康診断・人間ドック受診の全従業員に対して「風しん抗体検査」と「ワクチン接種補助」を実施。 「風しん抗体検査」を実施。30.8%の者が抗体不十分と判明。
1	効果検証 結果	「風しんワクチン接種補助(行政のクーポン対象者以外)」を行ったが、接種補助の利用率は18.8%のため、引き続き、未受診者への受診勧奨を行う。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効果	課題の内容	直営診療所では、「35歳から3年毎及び55歳以上、人間ドック無料」を実施中。無料対象者の受診率は例年「70%」前後を推移。更なる受診率アップが必要である。
検証	施策実施 結果	2017年度76.9% 2018年度:82.0% 2019年度:79.4% 2020年度:64.6%
	効果検証 結果	2019年度は、前年と比べて受診率が減少。2020年度は、コロナ禍の影響(4~5月はドック自体中止)もあり、1年間での受診率アップは難しい状況。任意健診でもある「人間ドック」の重要性を、引き続き従業員への告知・アピールが必要。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社エイテック

英文名: A-TEC Co.Ltd

■加入保険者:全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 2869 社中

54.8 ↓1.5 (前回偏差値 56.3) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

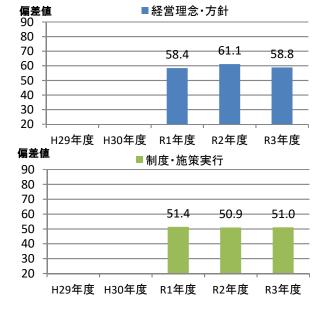
②評価の内訳

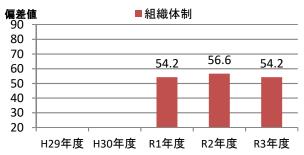


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	851~900位	751~800位	951~1000位
総合評価	-	-	54.6(-)	56.3(1.7)	54.8(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 61.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 55.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 49.8 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 45.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 56.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 49.3 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 52.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 49.9 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 52.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	_知付するが未
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	全従業員を対象に健康度調査(2018年12月)を行った結果、身体の痛みや質の悪い睡眠、気分の浮き沈みなどの不健康状態(=プレゼンティーイズム)が、仕事のパフォーマンス・生産性を低下させることによる経
解決したい	との个健康状態(=プレゼプティーイズム)が、仕事のパフォーマプス・生産性を低下させることによる終 済損失が、年間2.4億円(社員一人当たり約200万円)に上ると試算され、重要な経営課題として位置づけ
,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	た。
経営上の課	
題	
	健康経営の効果検証のための指標としては、個人の健康度については「①身体の痛み改善」、「②睡眠の質
	改善」、「③胃腸の具合改善」、「④仕事の集中度改善」について毎年のストレスチェックにて計測してい
	る。また、会社全体については「⑤プレゼンティーイズムによる経済損失額」を算出している。5つの全指標について、対前年比で改善することを目標としている。
健康経営の	保について、対別平比で政告することを目保としている。
実施により	
期待する効果	
کاردوری ر درادهر	
い、まさしがかままが	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11 2 1 12 12 13 13 13 14 1 1	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.kk-atec.jp/health-management/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛与	承恩力 規		業種平均	対心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		従業員の生産性低下防止・事故発生予防
証	課題の内容	2018年全社員対象の調査においてプレゼンティーイズムによる経済損失額が、会社全体で約2.4億円(社員一人あたり約200万円)と算出された。その大きな要因としては、運動、睡眠、食生活が挙げられた。
	 施策実施 結果	全従業員を対象に、定時時間の5分間を使った毎日のストレッチ時間を設定した。また、睡眠セミナー、食生活セミナーを実施したほか、いずれもパンフレットを作成し、取り組みを奨励した。
1	効果検証 結果	健康経営取り組み前(2018年)の2.4億円の経済損失が、取り組み後(2020年)では2.1億円と約3000万円の削減効果があったと試算されたが、新型コロナ感染対策でリモートワークを実施し、心身の不調により、2021年度調査では、経済損失額が約2.2億円と試算された。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果	課題の内容	2018年社員意向調査を見ると、マズローの5大欲求に基づいて設定した全15指標合計の満足度が42%と低く、特に勤務時間の満足は36%であった。その要因としては、1~3月の繁忙期の残業時間、休日出勤の発生が挙げられる。
検証	施策実施 結果	業務マネジメントカ向上として、コーチング研修を行ったほか、日常の利用頻度の高いGsuite(メール・スケジュール・タスク管理等のツール)の時短スキルを専門家から学び、日常業務で活用する仕組みを作った。
2	効果検証 結果	平均月間所定外労働時間は2018年15時間から2020年16時間と微増したものの、勤務時間の満足度は36%から 62%に大きく向上した。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コベルコビジネスパートナーズ株式会社

英文名: KOBELCO BUSINESS PARTNERS CO.,LTD

■加入保険者:神戸製鋼所健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

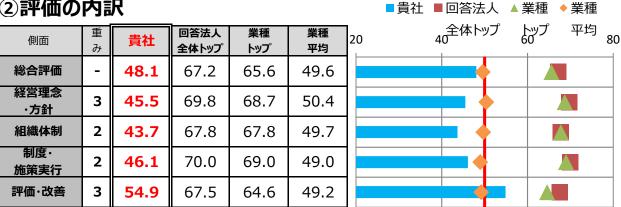
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1801~1850位 / 2869 社中

48.1 (前回偏差値 47.5) ■総合評価: 10.6

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

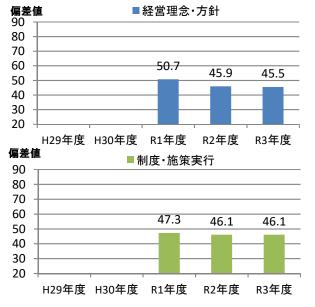
②評価の内訳

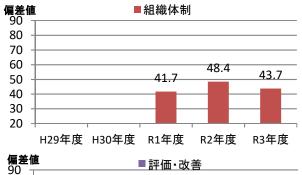


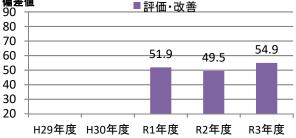
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351~1400位	1551~1600位	1801~1850位
総合評価	-	-	48.6(-)	47.5(↓1.1)	48.1(↑ 0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 46.4 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 45.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 49.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 40.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 49.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 44.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 43.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 44.2 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 52.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 65.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 50.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	組織の活性化
健康経営で	3社統合に伴う職場環境の変化への対応、社員の不安を払拭し、まずは新会社としての一体感の形成が課題 である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	 合併によるシナジー効果により、今まで以上に、社員が働きやすく、働き甲斐を感じることができる会社に
	したい。具体的な指標として、社員意識調査による「自社への誇りスコア」のアップを目指す。 (現在は3社全体で67.4%、70%超を目標とする。)
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	11/2/ (2014) THE						
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言					
		http://www.kobelco-kbp.jp					
	URL						

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺	床熄刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	49.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	48.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		るが、これでいるがは外にこのがは、
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		仕事と生活の両立支援のため、長時間労働の是正と有休取得奨励に取組んでいるが、一部の社員に長時間労働や有休が取りにくいといった現状があり、具体的対策に必要性を感じている。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	幹部会等で実績を報告、部門のトップから改善を要請した。有休奨励日についても、年間休日表や勤怠システムにて広く周知した。
1		有休取得日数7日未満の社員0人を目標としたが(前年度は2人)、月1回の一時休業の影響もあり、年休の取得が進まず、17名に増加してしまった。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
		当社は約6割が女性社員であるが、仕事と家庭生活を両立する上での悩みや女性特有の不調に対して、十分なフォローができていない。
	課題の内容	
効果		
検 証	施策実施 結果	外部講師を招いて、オンラインにて「乳がんセミナー」を実施した
2	効果検証 結果	女性社員の約4割が参加した。事後アンケートも実施し、満足度10点満点のうち、約9割が8点以上と、大変好評だった。
1		

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	\circ
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ネクスコ東日本エンジニアリング

英文名: East Nippon Expressway Engineering Co.,Ltd

■加入保険者:全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

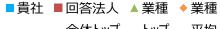
①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 2869 社中

■総合評価: **59.7** ↓0.5 (前回偏差値 60.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

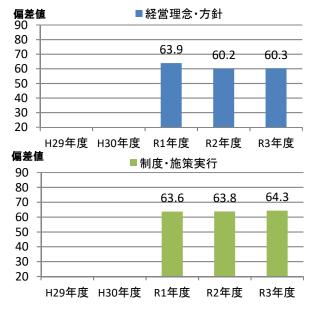


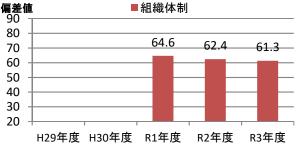
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 4	全体トップ .0	トップ 平均 60 80
総合評価	-	59.7	67.2	65.6	49.6			
経営理念 ·方針	3	60.3	69.8	68.7	50.4			
組織体制	2	61.3	67.8	67.8	49.7			
制度・ 施策実行	2	64.3	70.0	69.0	49.0			
評価·改善	3	54.8	67.5	64.6	49.2			

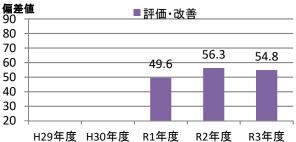
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	351~400位	351~400位	451~500位
総合評価	-	-	59.7(-)	60.2(↑ 0.5)	59.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 61.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 58.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 61.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 58.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 58.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 64.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.2 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 58.0 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 69.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 53.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	人材定着や採用力向上 24時間365日稼働している高速道路の安全安心を守る事が当社にとって最も大切であり重要な使命です。そのため、社員が心身共に健康で、技術力やマネジメント力を習得しながら長く働いてもらうこと。また、新卒や中途採用者が社員の健康管理に力を注いでいる当社で末永く働きたいと思ってもらえるようにするために健康増進、支援、コミュニケーション向上、エンゲージメント向上等が大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員全員の健康が労働生産性を向上させ、かつ活き活きと幸せに末永く働き続けたいと感じられ、コミュニケーションやエンゲージメントも充実することを期待する。高速道路の安全安心を守る「道路インフラ」の社会的貢献も期待する。定年制度も60歳定年から65歳定年に改定し、男女問わず65歳まで100%勤務頂ける改善及び環境整備を目指すとともに、産休・育休復帰は現在も100%であり、今後も継続できるよう目指す。

[※]貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

. 16	יייייייייייייייייייייייייייייייייייייי						
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト					
		当社ホームページ 会社情報→健康経営宣言・健康経営の取り組み https://www.e-nexco-engi.co.jp/corp/n03-07-03.html					

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	62.0	48.3	Q59, Q60	
10	従業員の喫煙率低下	48.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の大きないのかになっているが大
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果	課題の内容	新型コロナウイルス感染拡大防止の徹底とインフルエンザ感染予防の徹底。 24時間365日稼働する高速道路の安全安心を守る当社にとって感染拡大(クラスター等)は業務に支障をきたす事となり、結果、日本の大動脈を止める事にもなりかねないため重要な任務である。そのため感染拡大防止、感染予防の徹底は重要な課題である。
証	施策実施 結果	全社員に対し非接触型体温検知の徹底、マスク着用、アルコール消毒、手洗いの徹底。発熱者は病院での受診 (PCR検査含む)、自宅待機等の徹底。インフルエンザは集団予防接種による受診率向上で89%が受診。
1	効果検証 結果	新型コロナウイルス感染防止対策の徹底により体調不良者の発生を極力抑えたものの、全社員中約180名が 発熱等によりPCR検査を受診。それでも陽性者率は0.24%に抑えることができた。また、インフルエンザ 感染者の報告はほぼなくクラスターは0件であった。復帰後は看護師等の面談を実施し、社員のケアに努め た。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	健康診断結果による要再検査(生活習慣病等疾病の高リスク者)受診者を向上させることが重度な疾病予防にもつながり、長期休養(手術や入院を含む)を回避することができる。上記にも記載のとおり24時間365日稼働する高速道路の安全安心を守る当社にとって疾病等による人員の配置に大きな影響を及ぼすため重要な課題である。
検証	施策実施 結果	健康診断結果が出た1か月以内に要再検査の方には当社の産業医等が面談し、疾病に関する健康指導を実施。再検査を促し再検査率の向上に努めた。結果的には治療中の方は増えているが、再検査率向上の結果である。
2	効果検証 結果	具体な数値に至るほどの明確な数値の変化まではいかないが、傷病による長期療養者や深刻な疾病に関わる 看護師等の相談者の数は減っていると認識している。また、治療中の社員が増えていることは、一方で再検 査の実施、併せて悪化する前に治療する社員が増えていることであり、効果はあるものと考えている。看護 師による全社員個別面談効果もあったものと思われる。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 穴吹エンタープライズ株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会香川支部

非上場

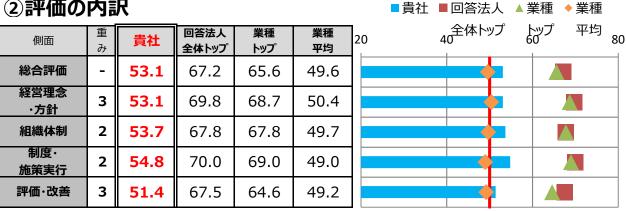
■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 2869 社中 53.1 $\downarrow 1.1$ (前回偏差値 54.2) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

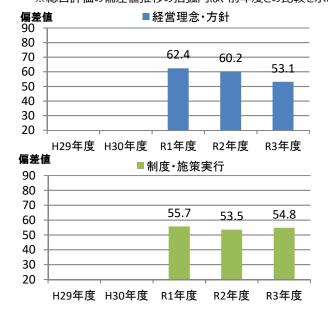
②評価の内訳

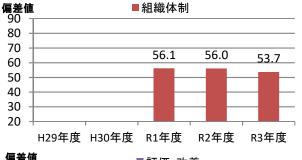


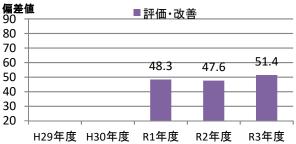
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	751~800位	951~1000位	1201~1250位
総合評価	-	-	55.6(-)	54.2(↓1.4)	53.1(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 57.4 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 Q19, Q20, Q22, Q23 72.9 71.1 49.4 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 47.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 59.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 56.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 57.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 47.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 53.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 48.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 53.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	少子高齢化に伴い従業員の高齢化も進んでいる。また、若年層の離職率が高く人材の定着は経営上の課題と なっている。
解決したい	74 J C U · W ·
経営上の課	
題	
健康経営の実施により	従業員の高齢化が進むけれども、経営にとっては大切な人材であり、いくつになっても長く働ける身体づくりを推進できる。また、若年層に対しても健康経営に取組む事で「働きやすさ」を実感してもらい、その先にある「働きがい」に繋げていく事で、離職率の低下に繋げていく。
期待する効果	
NING CENTRAL	
※書計が健康経	子学度調査018.502.で回答した内容を転記しています。

יייייייייייייייייייייייייייייייייייייי						
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言					
	https://www.anabuki-enter.jp/pdf/health_productivity.pdf					
URL						

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応		48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	43.9	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	45.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		サービス業でのシフト勤務による不規則な就業スタイル、お客様優先の業務が多いため、法定外労働月45時 間超の年間延べ発生人数が多いことが課題。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	コロナの影響も大きいが、一時帰休の取得や、リアルタイムで各自が自身の月の残業時間等を把握できるシステムの導入定着により、各個人の生産性の向上や意識向上につながった。
1		結果、2017年度の延べ人数306人だったものが、2020年度は延べ人数55人となった。 (251人減)
	効果検証 結果	(251人派) 今後は、コロナ後の繁忙期が予測されるため、繁忙期に備えて業務の見直し改善を進めるとともに、残業時間が多い部署等に向けてアラートを発信し、この状況の維持・更なる減少に努める。
	小山 木	
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
		喫煙率が高く、喫煙率の低下への促進が急務とされる。また非喫煙者との不公平な労働時間を見直し、業務 効率を図る。
	課題の内容	
効果		
証	施策実施 結果	勤務時間中の喫煙、受動喫煙、残留受動喫煙によって、周囲の人に対する配慮を欠く行為を禁止事項と就業規則に定めた上で、施設内での禁煙場所を減らした事で、不公平な労働時間の見直しが実施できた。
	効果検証 結果	喫煙場所が減ったこともあり、協会けんぽよりデータ提供を受けている、健康診断受診時の問診票の喫煙習慣の割合が減っている。※2017年度41.4%だったものが2020年度は30.5%。 今後も、禁煙セミナーなどを提供し健康に対する意識の向上に努める。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_	
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2	0	
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社アイテック

英文名:

■加入保険者:関東ITYフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

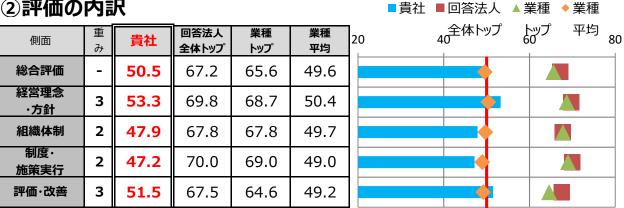
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 2869 社中

50.5 **12.5** (前回偏差値 48.0) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

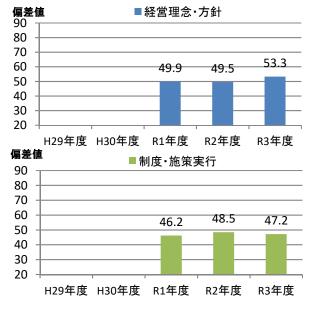


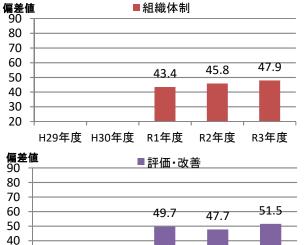
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401~1450位	1501~1550位	1501~1550位
総合評価	-	-	47.8(-)	48.0(↑ 0.2)	50.5(↑ 2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 対応Q番号 貴社 70 側面 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 55.2 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 51.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 53.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 41.0 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 55.2 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度· 43.7 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 40.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 47.4 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 51.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 49.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

解決したい	企業の社会的責任 フォーバルグループ経営理念・経営基本方針である「社員・家族」への幸せの分配実現のため、社員の健康 維持・増進に努め、生産性・創造性を向上させ、すべての社員と家族が幸せを実感でき、安心していきいき と働ける会社を目指します。 個に合わせた柔軟な働き方の実現に取り組み、自ら健康を意識するよう健康リテラシーの向上に努め、社員 が健康で、活力満ちた生活を過ごしていけるよう、「健康寿命の延伸」に向けた施策を進める
777	社員が健康であることにより、健康寿命が延伸し未来を創造できる。 社員の健康活動により、病気を未然に防ぎ医療費を抑制できる。 社員のみならず、家族の健康にも配慮できる。 社員が健康であることにより、社員のあらゆる生産性が向上する。 社員のみならず、顧客、株主、取引先にも健康について発信できる。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	_
URL	

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
田勺	床熄刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.6	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	47.2	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効	課題の内容	直近1年間でメンタル不調による休職者はいないが、一時的にメンタル不調になる社員がいるため、メンタル不調にならないよう (不調者が出ないよう) 予防や早期発見、対応について検討し取り組みを実施することで、メンタル不調者の発生を未然に防ぐようにする。
証	施策実施結果	全社員にメンタルヘルス研修を実施する予定でしたが、2021年度に研修を延期したため、研修は未実施。その代わりに衛生管理委員会や人事担当者が、メンタル不調者になる可能性がある場合に対応を実施。
1	効果検証 結果	一時的なメンタル不調者が減少傾向にあり、一定の効果が出ている。ただしメンタル不調者が O 名ではないため、継続して実施していく。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果	課題の内容	年間を通じて時間外労働は多くないが、繁忙期については部門により時間外労働が多くなってしまうことも ある。また有給休暇取得も会社全体としては高い取得率ではあるが、ひとによっては数日しか取得出来てな い人もいる。
検証	施策実施 結果	年間を通じて有給休暇5日以上の取得に取り組み、四半期ごとに状況をチェック。また、時間外労働につい ても毎月各部門ごとの状況をチェック。
2	効果検証 結果	休業要請もあり、年間の有給休暇取得率は下がってしまったが、全員年間 5 日以上の有給休暇取得を達成。 また、時間外労働時間についても減少することが出来た。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 JALマイレージバンク

英文名:

■加入保険者:日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

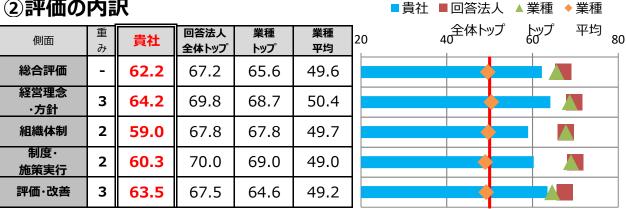
①健康経営度評価結果

■総合順位: 151~200位 / 2869 社中

62.2 **↑6.9** (前回偏差値 55.3) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

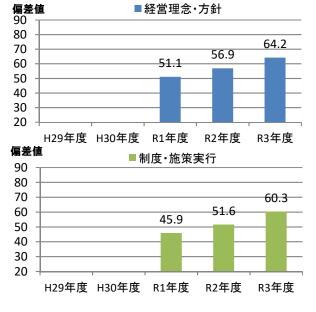
②評価の内訳

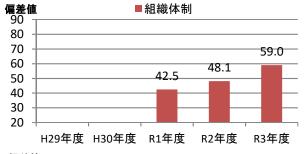


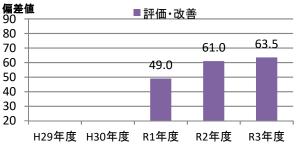
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401~1450位	851~900位	151~200位
総合評価	-	-	47.7(-)	55.3(↑ 7.6)	62.2(↑ 6.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 61.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 65.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.8 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 53.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 56.6 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 55.7 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 62.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 59.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 64.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 59.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

17 17 17 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18	CATITY SMA
健康経営で 解決したい 経営上の課 題	従業員のパフォーマンス向上 活き活きと長く働き続け、価値創造と新規事業に向けたパフォーマンス向上をすることが、企業理念「社会 の進歩発展に貢献する」を実現し、社会から必要とされる企業として重要な課題として捉えている。具体的 には、コロナ禍により会社内の取り組みから、家庭も含めた取り組みへ変更する必要があると考え、食事・ 運動・睡眠等の生活習慣の改善やメンタルケアを会社と家庭の両面で実践し、社員自身によるセルフケアの 支援に取り組む。
健康経営の実施により期待する効果	社員の活力向上によるパフォーマンスアップを期待している。2019年から定点でとっている従業員アンケートでとれる指標として、プレゼンティーイズムによる生産性低下率を20%以下、仕事に満足している社員の割合80%以上、ワークエンゲイジメント指標として熱意、活力の2指標において、2.8 (満点4.0) 以上のスコアの実現及び達している項目は継続してスコアを維持する。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1/2/2/2/2/2/2/11	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.jal.com/ja/group/jmb/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛与	床	貴社	業種平均	対心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.2	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	2020年の従業員アンケートにおいて、個人パフォーマンス測定指標の一つプレゼンティーイズムが24%(目標比▲4%)であった。健康な心と体の維持には、食生活を整えることが重要であると考え、食生活改善施策を実施。
検証	施策実施 結果	執務室に健康飲食物(スムージー、乳酸菌飲料等)の導入や管理栄養士による食生活についての自社セミナーを開催した。健康飲食物の利用は8割、セミナー参加者は3割の結果となった。
		2021年の従業員アンケートの結果、健康を意識した食べ物の選択など食生活について意識して行動する割合が67%と前年比1%改善した。食生活の改善は、プレゼンティーイズムの9つの要因のうち、不定愁訴あり(25%→23%)、主観的健康感不良(11%→10%)の2項目の改善に結びつき、その結果、プレゼンティーイズムにおける生産性低下率が24%から21%に改善し、個人のパフォーマンス向上に繋がったと考える。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立ビルシステムビジネスサポート

英文名:

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

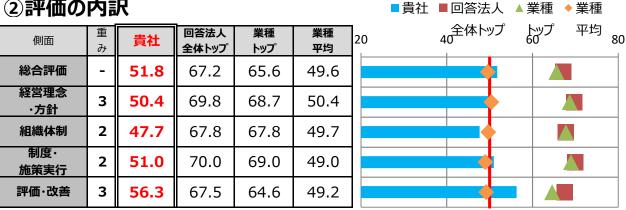
①健康経営度評価結果

1351~1400位 / 2869 社中 ■総合順位:

51.8 (前回偏差値 42.1) ■総合評価: [↑]9.7

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

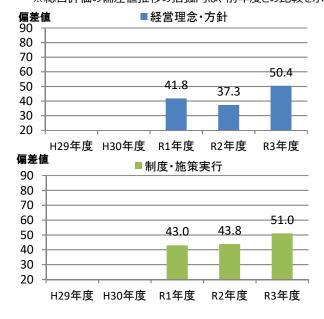
②評価の内訳

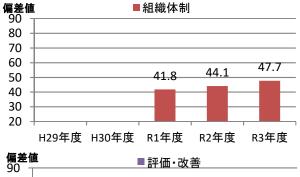


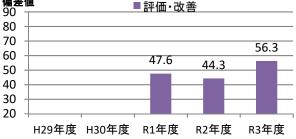
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701~1750位	1951~2000位	1351~1400位
総合評価	-	-	43.8(-)	42.1(↓1.7)	51.8(↑ 9.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 49.3 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 51.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 56.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 51.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 37.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 51.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 51.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 50.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 50.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 59.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
 健康経営で	若手人材の確保など採用を優位にするため。
解決したい	
経営上の課	
題	
	健康経営を実施し健康経営優良法人となることで求職者が当社の求人を見たときの当社を選択する理由の一つとでき、採用後の定着に寄与できる。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יו זאלי נינוע <u>אדר</u> ו	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.hbs.co.jp/hbsb/pdf/health_management%202021.pdf
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	45.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	49.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==	ころに回いてい	る共体的な肥泉とこの効果
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		メンタルヘルス不調による休職者を「0」にする。
	課題の内容	
効		
果		2015年10月より福利厚生の一環として産業カウンセラーの面談サービスを開始した。
	施策実施	
証	結果	
1		2015年3月末時点 メンタル休職者数 3名 2021年3月
		末時点 メンタル休職者数 0名
	効果検証	
	結果	
	和未	
-	理題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	示心のノ	健康診断結果の二次検診受診の徹底。重篤な疾病の早期発見につながり従業員の健康状態の向上を図るも
		の。
	課題の内容	
効		
果		 ①産業医・保健師のきめ細やかな健康診断結果内容の精査により受診の必要のある精密検査を特定する。②
検	施策実施	対象者各人にメールにて精密検査の受診勧奨を行う。③受診状況をシステム登録してデータ集計する。
証	結果	
2		 2018年度 精密検査受診率:53% 2019年度精密検査受診率:69.9% 2020年度 精密検査受診率:61.4%
		2010年度 桐留検査支影準:33% 2019年度桐留検査支影準:09.9% 2020年度 桐留検査支影準:01.4%
	効果検証	
	4- -	
	結果	
	心 木	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本ERI株式会社

英文名: JAPAN ERI CO.,LTD.

■加入保険者:全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

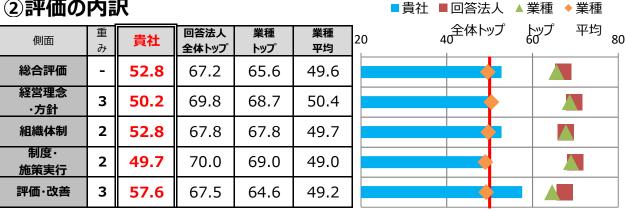
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 2869 社中

52.8 (前回偏差値 50.8) ■総合評価: **↑2.0**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

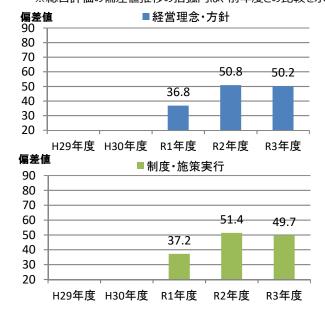
②評価の内訳

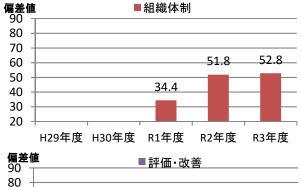


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2051~2100位	1251~1300位	1201~1250位
総合評価	-	-	36.8(-)	50.8(14.0)	52.8(↑ 2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 51.5 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 49.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 47.4 実施体制 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 49.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 47.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.1 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 57.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 44.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 60.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

中ロ上の外位の	- 別 付する別未
	従業員のパフォーマンス向上
// 中中4又兴一	当社の業務の繁忙は、建築業界の景気動向により左右される。昨年度コロナ禍で落ち込んだ建築需要により
健康経営で	当社の業務も減少し、人員の減員を余儀なくされたが、今年度の建築業界の景気の盛り返しにより案件が増
解決したい	加しており、人員の機動的な新規採用が難しいなか、従業員一人あたりの仕事量が増え業務が逼迫してい
経営上の課	る。例はないがにおいても従来員の健康を雇得し、仕事へのとうべつううとはらながら、会社の未順同工
題	
	・プレゼンティーイズムの改善 ・アブセンティーズムの低減
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
いませばかまん	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1V 1V 12 2 2 2 2 1 1 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.j-eri.co.jp/corporate/health/health.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田力		貴社	業種平均	対心 9 る政同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	47.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	53.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		メンタルヘルス不調に陥る社員がいる。(ストレスチェック分析の結果、原因として「心理的な仕事の負担」及び「同僚のサポートがない」等が主な原因となっている。)
	課題の内容	
検証	施策実施 結果	従業員のうち希望者には、産業医面談を実施(毎月1回)。
1		2021年10月現在におけるメンタルヘルス不調による休職者はゼロである。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		一部支店における恒常的な残業および休日出勤の発生
	課題の内容	
効果		
検 証	施策実施 結果	支店長会議を始め各種会議等で有給休暇取得状況を逐次連絡し、同時に効率的な業務遂行による残業減の呼びかけを実施。
2		残業時間が全社ベースで前年度比14%減少(2017年度比較24%減少)した。また、2020年度は社員全員が有給 休暇を年間5日以上取得した。
	効果検証	
	結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0	
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2	0	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: あなぶきメディカルケア株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会香川支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1551~1600位 / 2869 社中

50.2 (前回偏差値 51.3) ■総合評価: $\downarrow 1.1$

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

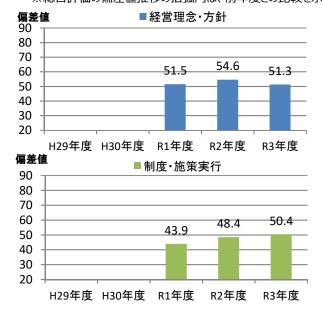


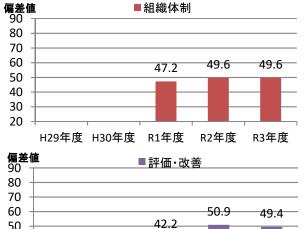
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1501~1550位	1201~1250位	1551~1600位
総合評価	-	-	46.3(-)	51.3(↑ 5.0)	50.2(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

50

40

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 53.0 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 49.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 48.5 実施体制 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 46.9 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 43.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 57.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 50.7 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 51.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 49.2 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 45.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

性白上の赤咫	
	人材定着や採用力向上
健康経営で	当社のような福祉業界において、サービス残業の発生や、有給休暇取得の難しさが問題となっている。 離職者も多く、新規採用が困難になる中で、多くの求職者が残業時間や育児休暇の取得状況について関心を 持っており、これらの課題を解決し働きやすい環境を整えることで円滑に事業活動を推進することができ
解決したい	同うであり、これのの味趣を解外と動きですい、環境を正えることで1月に事業治動を推進することができ る。
経営上の課	
題	
	 職場環境を改善することで、スタッフが働きやすい環境となり、長く勤務することができる。
	職場環境を改善することで、スタックが働きやすい環境となり、長く動物することができる。 また、有給休暇や育児休暇を取るために、チーム内で業務をシェアし、業務の属人化を解消し、チーム力の
	向上を目指す。
伊京公学の	女性社員の育児休暇・復職100%、男性社員の育児休暇取得80%を目指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
、・・・ == カーよど/7キ (主)が	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	111766 COUNTY	
	媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
		http://www.anabuki-medical.jp/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		が広する₹₽₽
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	対応する設問
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	18.5	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	58.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果	課題の内容	雇用形態や役職の違いで、残業時間や夜勤回数が偏ってしまう傾向にあり、該当社員は休みが取りづらい環 境になっていた。
検 証	施策実施 結果	毎月、全社員の残業時間を見える化、出退勤時刻と残業申請に差異がないかを確認し管理職へ共有した上で、業務シェア・改善を行った。
	効果検証 結果	残業時間の削減だけでなく、チームで業務シェアすることによりチーム力が向上した。 そして、業務の属人化が解消され、一人ひとりが有給休暇を取得しやすい環境となり有給休暇の取得日数も 向上した。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日立Astemoビジネスソリューションズ株式会社

英文名: Hitachi Astemo Business Solutions

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

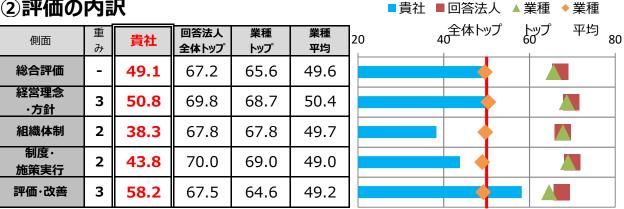
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 2869 社中 49.1 (前回偏差値 44.7)

フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

■総合評価: **↑4.4** ※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、

②評価の内訳

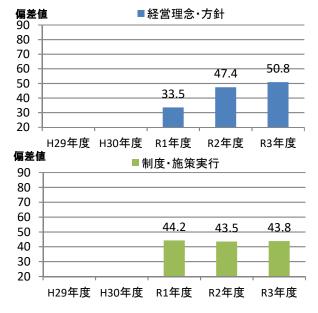


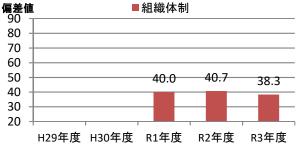
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

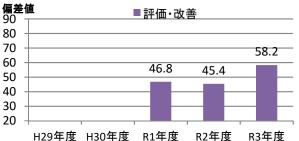
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1851~1900位	1801~1850位	1651~1700位
総合評価	-	-	40.9(-)	44.7(↑ 3.8)	49.1(↑ 4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 49.3 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 51.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 46.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 42.5 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 31.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 45.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 41.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 48.6 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 36.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 49.4 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 60.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	組織の活性化
健康経営で	運動不足解消の為、全社ウォーキングイベントを開催しているが、参加者が特定の人のみとなっている。各
	所でのコミュニュケーションの活性化も狙い、魅力的なイベントになるよう施策の充実を図る。
解決したい	
経営上の課	
題	
	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
·····································	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
	https://www.hitachi-automotive-bs.co.jp/corporate/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.3	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	55.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
効	課題の内容	従業員の定着率向上を狙い、安心して職場復帰後も業務に就業できるよう、試し出社制度を導入。従来のパフォーマンスをいち早く発揮できるよう、職場の上場、産業医・人事総務部を交えた、より丁寧な対応を実施すること。
証	施策実施結果	制度がある事により、従業員も安心して休職制度を活用出来るようになった。
	効果検証 結果	年間の活用者がまだ1〜2名程度となる。 根本的な問題として、休職しない為の安全・健康施策の実施も検討していきたい。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	21年度からとはなるが、生活習慣病予防研修(講演会)や食生活の改善勉強会等を実施したい。
	施策実施	
	結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	_
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			_
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 大東コーポレートサービス株式会社

英文名:

■加入保険者:大東建託健康保険組合

非上場

 \mathbf{A}

■所属業種:サービス業

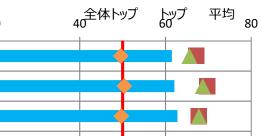
①健康経営度評価結果

■総合順位: **201~250位** / **2869 社中**

■総合評価: **61.5** ↑4.7 (前回偏差値 56.8)

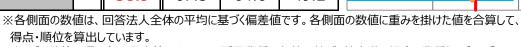
※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種



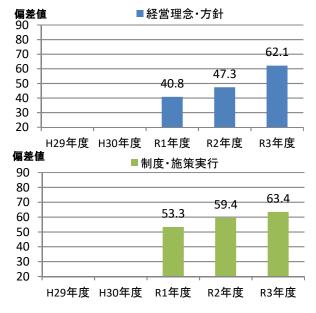


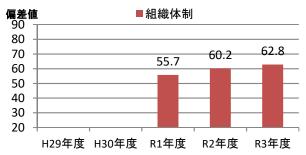
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

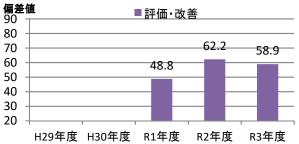
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351~1400位	701~750位	201~250位
総合評価	-	-	48.7(-)	56.8(↑8.1)	61.5(↑ 4.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 57.4 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 64.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 61.7 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 66.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 63.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 59.2 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 62.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 59.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス 59.6 Q64、Q65、Q69 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

· 11 <u>4 III -</u>		
		従業員のパフォーマンス向上
石圭 [従業員の健康の維持・増進を図り、生産性の向上につなげることが、事業活動を推進していく上で大きな課
		題である。
角军 污	夬したい	
経営	営上の課	
題		
. —		
		従業員が心身ともに健康で満たされ、楽しんで仕事をしている状態になる事を期待している。
		具体的には、二次検査の有所見率やストレスチェックの高ストレス者割合を低減し、ワーク・エンゲイジメ
		ントの平均得点が目標値に近づくことを目指す。
健原	東経営の	
宝杉	色により	
以 力作	寺する効果	
\. \ =	3 ± 1 1 × 12 ± ± 4 ±	7. 一

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

П	111766 COUNTY E	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		https://www.daito-copo.com/csr/health-management-activities/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	64.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の大きないのに外にていかん
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
		社内アンケートの結果、睡眠に関して悩みを持つ従業員が多く、生産性の向上に影響を与えていると考えられたため改善が必要と判断。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	睡眠健康指導士によるセミナーを開催し、睡眠が及ぼす健康影響や質の良い睡眠に向けての研修を実施し、 具体的対応策を紹介した。
1		産学連携によるアンケート調査を実施した際に、睡眠に関するアンケート項目を盛り込んだ。5点満点中平 均が2.04点という結果だった。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
		二次検査の受診時期が遅延することにより重度化を促進させてしまう可能性があると考え、早期に二次検査 を受診することが必要であるが、一部の従業員の受診時期が遅い。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	保健師から直接本人に受診勧奨を行なっていたが、安全配慮義務の観点からも管理職からも受診勧奨をすることとした。
2		生活習慣病に関連する長期休暇者の発生は0件であった。
	効果検証 結果	
1		

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: オムロン エキスパートリンク株式会社

英文名: OMRON EXPERTLINK Co., LTD.

■加入保険者:オムロン健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: ↓2.3 (前回偏差値 62.7) 60.4

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

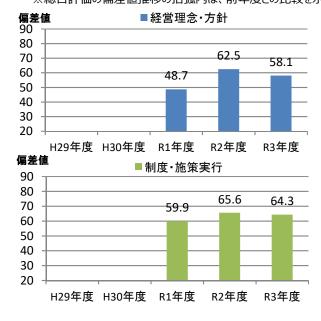


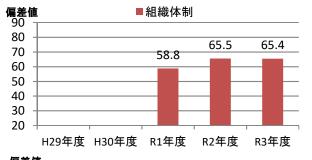
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	801~850位	101~150位	351~400位
総合評価	-	-	55.3(-)	62.7(↑ 7.4)	60.4(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 61.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 55.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.0 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 66.9 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 53.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 63.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 70.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 63.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 46.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
	事業を通じて社会的課題を解決するという企業理念を自ら体現し、フルパフォーマンスを発揮し続けること ができる多様な人財を育成・獲得する
解決したい	
経営上の課	
題	
	 パフォーマンスの向上、エンゲージメントの向上、チャレンジ風土の醸成
	ハフォーマンスの向工、エフケーシメフトの向工、デャレフシ風工の醸成
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

 111766 COUNTY	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	健康経営 https://www.oli.omron.co.jp/corporate/healthmanagement/

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	3 メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 64.6 48.5 Q4		Q40、Q56、Q65		
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	60.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	66.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	里点で直げている共体的な肥木とての効果							
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防						
効果	課題の内容	健康経営を推進する5つの指標Boost5(運動・睡眠・メンタルヘルス・食事・タバコ)を設定。Boost5の達成項目が多いほど、良好な健康状態で高いパフォーマンスを発揮できる傾向を示している。特に「運動」は、メンタルヘルスや睡眠など他のBoost5指標にも好影響を与える事や、コロナ禍で外出規制による運動不足の解消のため「運動」の取組みを推進する必要性がある。						
検証	施策実施 結果	重点テーマを「運動」に設定し、ラジオ体操・筋トレ・ストレッチ動画など運動情報の提供やウォーキング イベントを実施。						
1	効果検証 結果	2021年の従業員アンケートの結果、Boost5「運動」(週2回以上の運動)の実践者は45%(前年比+4%)、これに伴いBoost5「3項目達成者」も55%(前年比+3%)達成。「運動を続ける習慣ができた」と、社員の行動変容につながった。						
	課題のテーマ	-						
	課題の内容							
検 証	施策実施 結果							
2	効果検証 結果							

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
大臣?IBIAC工—是自1000	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ANAウィングフェローズ・ヴィ王子株式会社

英文名:

■加入保険者:全日本空輸健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: 60.0 ↑0.3 (前回偏差値 59.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



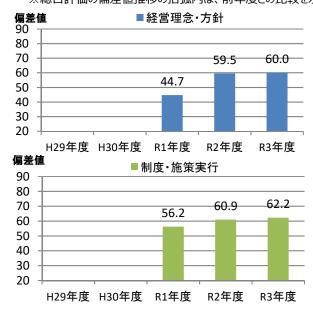


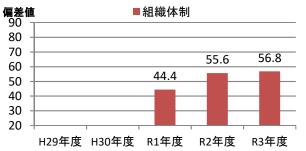
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

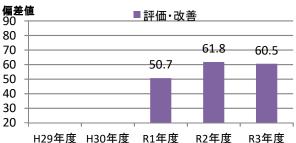
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351~1400位	401~450位	401~450位
総合評価	-	-	48.7(-)	59.7(↑ 11.0)	60.0(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 60.3 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 59.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 55.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 58.0 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 53.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 64.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 58.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.8 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 61.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 63.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 62.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

1 I I I I I I I I I I I I I I I I I I I	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	・働き方改革(オンライン形式への移行・順応) ・社員のメンタルケア、モチベーションの向上
解決したい	江東のパングルケケ、ヒケベ・フェンの同工
経営上の課	
題	
	・ESの向上 ・社員の安定就業率向上
	・社員の女足机未平円工
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
743143 2 6793214	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	111766 COUNTY	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		https://www.anawf.co.jp/health.html
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	63.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	里点で直げている具体的な肥泉とての効果							
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応						
効	課題の内容	メンタルヘルス不調が原因で長期欠勤・休職をした社員が2015年度と比較すると倍以上の数値となっているため						
果		ストレスチェックの受診を社内サイネージへの掲載+所属長への周知依頼をかけることにより、2019年度が						
証	施策実施 結果	92.8%だった受検率が、2020年度は94.9%へ向上した。						
1		2019年度には22名だったのが、2020年度には16名へと減少した						
	効果検証 結果							
	課題のテーマ	-						
効果	課題の内容							
検 証	施策実施 結果							
2	効果検証 結果							

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 三菱 H Cビジネスリース株式会社

英文名: Mitsubishi HC Business Lease Corporation

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

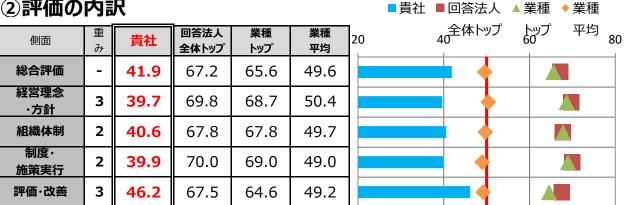
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 2869 社中

■総合評価: 41.9 ↓3.1 (前回偏差値 45.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

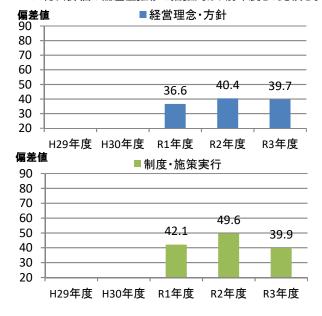


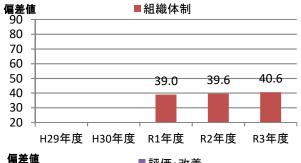
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

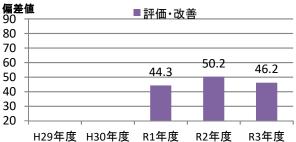
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1851~1900位	1751~1800位	2301~2350位
総合評価	-	-	40.5(-)	45.0(↑ 4.5)	41.9(↓3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

					扁差値)		•	業種平均		
側面	項目	対応Q番号	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	10 30	全体平均	70	90
経営理念	明文化· 社内浸透	Q17、Q18	35.3	64.0	64.0	50.7				
・方針	情報開示・ 他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.9	72.9	71.1	50.2		-		
	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.6	51.0		• •		
組織体制	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、 Q32	44.3	70.5	70.5	48.8				
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	50.4				
	目標設定、 健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、 Q40	36.9	67.5	66.2	48.5				
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	66.0	66.0	49.6		•			
制度· 施策実行	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	9 42.3 62.0 62	62.0	48.9					
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、 Q63	38.8	71.1	71.1	49.8		•		
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、 Q57、Q58、Q59、Q60	45.7	72.5	69.5	48.6				
	健康診断・ストレス チェック	Q64、Q65、Q69	48.9	69.8	67.7	49.3				
評価改善	労働時間·休職	Q66、Q67、Q68	42.3	68.5	66.4	48.3				
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	Q70	46.1	64.5	63.2	49.8		-		

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	
健康経営の実施により期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

••	2 1 1/1/10 2 2 2/2/2/1	
	媒体の種別	-
	URL	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メリル(J の 公 区 D D)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.8	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	24.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	38.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	48.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効果	課題の内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
検証	施策実施 結果	健康ポータルの登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者へ登録案内を実施。 定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。
1	効果検証 結果	2019年度の健康ポータルの登録率50%であったが、2020年度の健康ポータルの登録率は90%以上となった。 特定保健指導の実施率も10%から30%と向上し、一定の効果があったと評価している。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効果	課題の内容	喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。
検証	施策実施 結果	健保の提供する「遠隔禁煙」プログラムを案内し、未登録者にヘフォロー。 30人が参加した。
	効果検証 結果	2019年度の喫煙率35%であったが、2020年度の喫煙率は29%にまで低下。 プログラムに参加しないものも会社側から禁煙に関する働きかけにより、 自主的に禁煙したことも想定され、一定の効果があったと評価している。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:SOMPOケア株式会社

英文名: Sompo Care Inc.

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

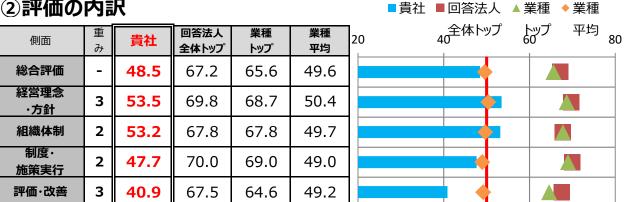
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 2869 社中

48.5 18.2 (前回偏差値 40.3) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

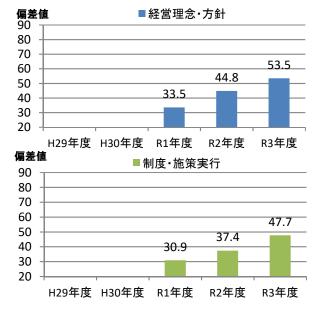


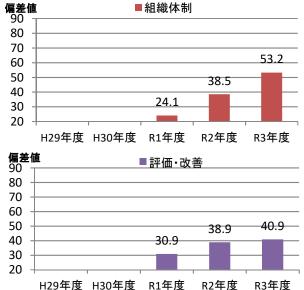
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2251~2300位	2051~2100位	1751~1800位
総合評価	-	-	30.3(-)	40.3(10.0)	48.5(↑ 8.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 54.5 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 71.1 Q19、Q20、Q22、Q23 52.5 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 51.5 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 55.9 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 49.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 44.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 47.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 50.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 43.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 52.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 33.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 42.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 53.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

41.		
		従業員のパフォーマンス向上
		経営理念にある「安心・安全・健康に資する最高品質の介護サービスの提供」の担い手となる社員の平均年
		齢は43歳で、中高齢の比率も高く、生活習慣病の発症や悪化が懸念される。また質の高いサービスの継続 的な提供には心の安定も不可欠である。それらの課題を受け、高いパフォーマンスの源となる心身の健康が
		経営課題である。またパフォーマンスに影響する働き甲斐と働きやすい職場づくりや定着率・採用力向上も
		経営課題である。
	題	
		健康経営の実践を通じ、社員の心身の健康増進と働き甲斐の向上をはかることにより、アブセンティーイズ
		ムの低減、プレゼンティーイズムの改善、またワークエンゲージメントの向上が期待できる。組織および社
		員一人ひとりのパフォーマンスに関してはWLQを新たに導入し、可視化を実施しており、現在値は92.9%と なっている。次年度93.5%、2023年度94%を目標とし、相関分析も行いながら、対策を講じていく。
	健康経営の	なりている。
	実施により	
	期待する効果	
	אכנפעש כ ניונא	

[※]貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

	TKING-3 WIST					
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言					
	https://www.sompocare.com/company/guideline/health/					
URL						

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問
笛与	1		業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効	課題の内容	当社ではストレスチェックを通じて、「総合健康リスク値」として個人、職場の健康状態(メンタル面)を可視化している。2019年度の全社平均値は「92」で業界平均に比べると低い水準だが、職務特性による夜勤や交替制勤務が心身に影響を及ぼす可能性や、介護サービスの品質には心の健康が必要不可欠であることから。引き続き数値改善に向けた施策を実施する必要がある。
証	施策実施結果	高リスク値の事業所をピックアップし、事業所の上長にあたる部長に共有、部ごとに対策を講じた。またポ ピュレーションアプローチとして、全社でセルフケア研修を実施し、参加率は83%であった。
1	効果検証 結果	2020年度ストレスチェックの総合健康リスク値は「91」と前年度より1ポイント改善した。高リスク値事業所対応やセルフケア研修は、一定の効果があったと考える。次年度以降は、リスク値改善事業所の好事例の共有、他の調査等との相関分析による全体課題の把握と対応、ラインケアの浸透による早期発見・フォロー体制の確立、高ストレス者面談の受検推進など、様々な角度から不調の予防や早期発見ができる環境を整えていく。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立建設設計

英文名: Hitachi Architects & Engineers Co., Ltd.

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

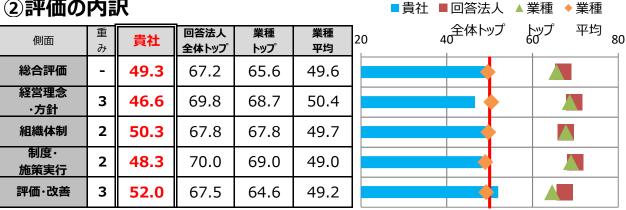
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 2869 社中

49.3 ↓1.2 (前回偏差値 50.5) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

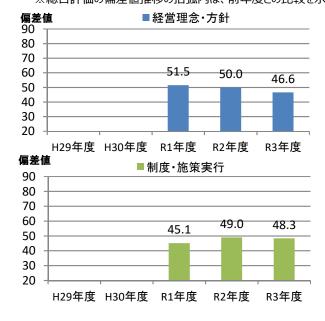


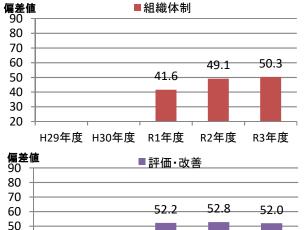
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351~1400位	1301~1350位	1651~1700位
総合評価	-	-	48.5(-)	50.5(↑ 2.0)	49.3(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

40

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 51.5 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 43.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 44.6 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 54.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 45.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 53.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 34.5 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 45.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 55.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 51.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 51.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	組織の活性化
健康経営で	エンゲージメント(従業員が仕事にやりがいを感じ、仕事で成果を出す為に 自律的に取組むこと)向上
解決したい	
経営上の課	
題	
X	
	ᄽᆓᄝᆦᄔᅕᇆᇦᄔᆦᇇᆂᄚᅝᅟᄔᅕᅎᄙᄜᄼᇄᅷᇸᇆᅌᄺᇄᄱᄓᇒᄱᅕᇹᆛᅎᄱᅉᄔᄳᅙᄝᅚᄮᇦᇎᅩᄼ
	従業員が仕事にやりがいを感じ、仕事で成果を出す為に自律的に取組むことで組織体制の最適化やモチベーション・コミュニケーション向上等に繋がる。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	יו זין אילי בינויואדב	
	媒体の種別	-
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	58.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	47.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		る共体的な肥泉とこの効果
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	コロナ渦で勤務が在宅中心の勤務になったことで、従業員の生活習慣での課題がでてきていると感じている。今般、従業員の生活習慣の課題を特定すべく、健康習慣アンケートを実施し、引き続き従業員の健康維持・向上に向けて、健康経営の更なる取組みに繋げていく。
果		
検証	施策実施 結果	今年、初めての取組みで21年8月に実施。調査は、従業員の7つの生活習慣(飲み物、食生活、運送、喫煙、心の健康、睡眠、適正飲酒)を調査を実施。調査結果を21年11月に全従業員を対象にセミナーを実施予定。
1		2 1 年 8 月より、実施しており、今後、毎年同時期に継続してアンケート調査を実施し、課題を抽出・分析 し、今後の健康経営の更なる取組みに繋げていく。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	<u></u> 従業員間のコミュニケーションの促進
		在宅勤務制度の導入により、コミュニケーションの取りづらさによる生産性能低下、ストレスとなっている。また、遅い時間や休日のメールやTEL、会議の増加が問題となっていた。
	課題の内容	
効果		
検証		在宅環境目線で、働き方(会議やコミュニケーション(Teamsの活用)、労務管理のルールの見直し)について、マニュアルを作成し、従業員への展開を図った。
2	÷+ ==+	リモート環境での効率的、効果的なが定着された。従業員からのアンケート調査を実施し、安全衛生委員会 等での報告・改善提案を継続的に実施し改善を図っている。
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 富士フイルムビジネスエキスパート株式会社

英文名:

■加入保険者:富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

1~50位 / 2869 社中 ■総合順位:

65.5 **↑7.4** (前回偏差値 58.1) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

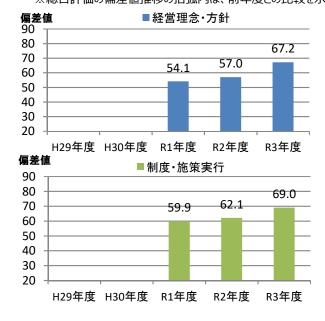


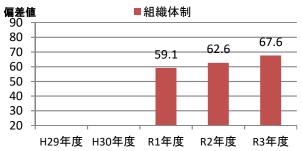
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

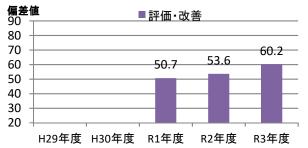
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	801~850位	551~600位	1~50位
総合評価	-	-	55.2(-)	58.1(↑ 2.9)	65.5(↑ 7.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 68.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 69.3 実施体制 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 65.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 66.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 71.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 68.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 54.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 60.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

/# I= /\tau = /-	整員構成において20~30代の比率が16%、40~50代75%と割合が高い中で、高齢者がもつノウハウや技術を 伝承していくために、いきいきと健康的に働いてもらい、中長期的にグループに対する貢献価値を向上さ せ、社会に貢献していくことが課題。 *会社を支えているのは従業員で、心と体の健康があり、初めて技術や力を発揮できると考えている。
	健康的にいきいきと働くため、心身の健康が非常に重要と捉えている。BMI25以上比率30.8%から2021年度26.6%に削減、喫煙率14.8%から2021年度13.0%に削減、メンタル休業者減、早期がん発見のためがん健診受診率100%を目指す。また業務目標面談/達成面談・自己成長計画面談などを通じ、業務に加え仕事のやりがい等内面的なことを上長・部下で対話することでエンゲージメントの向上を図る。

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

中長期的な企業価値向上

רו אאי נינויואדם	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujifilm.com/ffbx/ja/about/sustainability/health/effort https://www.fujifilm.com/ffbx/ja/careers/graduates/summary

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛与		貴社	業種平均	メリルじ 9 る i 又 i リ	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	70.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半 Q40、Q56、Q65 Q52、Q64(d)、Q64(e)	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	48.5		
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	49.3		
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	48.5	Q45、Q68 Q43、Q55、Q66、Q67 Q44、Q69	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.7	48.6		
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1		
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	69.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	■里川で直げている共体的な肥木とての効木								
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保							
1	課題の内容	2019年労基法改正よる長時間労働(80時間/月)の管理の厳格化が求められる中、会社として取り組む大型プロジェクトなどの増加により従業員の負荷が高まりつつあるため、効率的かつメリハリをつけた働き方を推進すると共に、時間管理の徹底と時間外労働を抑制する必要がある。							
	施策実施結果	・社内で72h/月上限のルールを設け、法令の80h/月を超えない管理を徹底。 ・有休取得促進に向けて、実態把握のため有休アンケートを実施。 (回答率93%) ・有休取得奨励日の周知強化により取得率向上。							
	効果検証 結果	・72h/月の上限により、80h/月以上の長時間労働者は0人を維持している。なお、客観時間を自動取得する 仕組みを全従業員に取り入れ、勤怠の適正管理も強化している。 ・有休アンケート結果は分析中であるが、高い回答率を得たことで、これからより効果的な施策を立て実施 していくことができる。 ・有休取得奨励日は前年度比で平均17%上昇し、ワークライフバランスの向上に寄与している。							
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下							
	課題の内容	喫煙は、コロナの重症化、ガン発生など健康に重大な影響を及ぼすため 「2022年度に12%以下」を掲げて禁煙を推進している。徐々に減少しているが、2019年度16.8%とまだ高く 改善する必要がある。							
	施策実施 結果	毎月1回「終日禁煙日」を設定、喫煙者へは「禁煙プログラム」を推奨し2020年度14.8%に削減。今年度 13%以下に減少させる。							
	効果検証 結果	禁煙達成率が高い禁煙プログラムを推奨。 特に40歳以上の喫煙率が特に高い(喫煙者の約9割)ため40歳以上の喫煙者、 定期健康診断の問診票にて「禁煙の意思がある方」 職場の健康経営を率先して推する立場として喫煙している役職者へ 健康担当者、人総部から禁煙プログラムの参加を要請し参加者が2倍に増加。また全従業員が喫煙の害(コロナの重症化、受動喫煙、がん発症率等)Web教育を受講した。							

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	\circ
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	\circ
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立ハイテクフィールディング

英文名:

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 2869 社中

56.1 ↑0.9 (前回偏差値 55.2) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

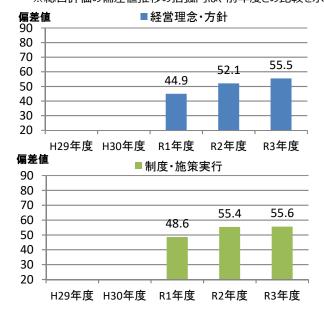


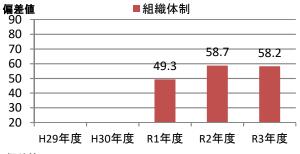
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

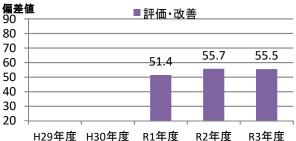
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351~1400位	851~900位	851~900位
総合評価	-	-	48.5(-)	55.2(↑ 6.7)	56.1(↑ 0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 業種 回答法人 業種 貴社 30 側面 項目 対応Q番号 10 70 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 Q17, Q18 61.1 64.0 50.7 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 Q19、Q20、Q22、Q23 50.6 72.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.6 60.6 60.6 51.0 Q27, Q28, Q29, Q31, 組織体制 実施体制 57.5 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33, Q34, Q35 57.1 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36, Q37, Q38, Q39, 56.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 55.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46、Q47、Q48、Q49 52.8 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 53.2 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 56.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64, Q65, Q69 53.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間・休職 Q66, Q67, Q68 53.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

組織の活性化

健康経営で 解決したい
経営上の課
題

コロナ禍でテレワークが普及するなか、急激な「働き方の変化」に伴い、社員間コミュニケーション不足による従業員の結束力の低下が懸念される。また長引く出社制限·行動制限により、高ストレス者の増加や、特に社会経験の浅い若年層のメンタルヘルス不調者が増加しており、深刻な経営課題となっている。これらの大きな要因は相互コミュニケーションの不足によるものと分析している。

|社内コミュニケーションの活性化施策(マネジメント研修、座談会、Web講演会、Web交流会、「雑談タイム」の促進)を講じ、あらゆる従業員間の交流による相互理解を深めることにより、結束力の向上・連携強化を通じて組織の活性化をはかり、さらには従業員のモチベーション・パフォーマンス向上をめざす。

健康経営の 実施により 期待する効果

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

ĺ	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		https://www.hitachi-hightech.com/hfd/about/corporate/health/
	URL	

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	46.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		でしているがられているがあれて
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		テレワークに関するアンケート調査を行ったところ、運動不足による体重増加、体調不良、肩凝り腰痛に悩まされている従業員が多く、体力低下や健康に悪影響を及ぼしていると懸念される。
	課題の内容	
効果		
検	施策実施 結果	在宅勤務中の運動の勧め、ストレッチ、生活習慣改善(運動・睡眠・栄養バランス)等、産業医講話による健康情報を毎月全社員へ周知した。オンラインによる健康増進セミナーを実施した。
1	効果検証 結果	保険者からの提供される健康スコアリングレポートでは、運動習慣比率は18年度18.29%、19年度22.5%、20年度は25.75%であった。わずかではあるが年々向上しており、生活習慣の改善に一定の効果があったと評価している。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	「誰もが働きやすい職場環境の整備」を重点方針としており、環境(制度)は充実しているが、労働時間の適正化、ワークライフバランス推進のためには、更に従業員の理解促進を図り、制度利用促進の対策をする必要がある。
効果		
検	施策実施 結果	健康推進日の設定、年間休暇取得目標設定、年間総労働時間の目標設定と達成にむけたトップからのメッセージ配信、社内報やセミナーを通じて理解促進をはかった。
	効果検証 結果	上記各種施策の遂行により、段階的に総労働時間の縮減を推進しており、2020年度の1人当たり総労働時間平均値では目標値である2,025 時間を達成した。保険者から提供されるスコアリングレポートでは、十分な睡眠がとれている人の割合が、18年度 59.4%、19年度62.3%、20年度76.3%と年々上昇しており、生活時間の確保に効果があったと評価している。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: パーソルフィールドスタッフ株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

3

2

2

3

■総合順位: **1251~1300位** / **2869 社中**

■総合評価: **52.6** ↑3.2 (前回偏差値 49.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面

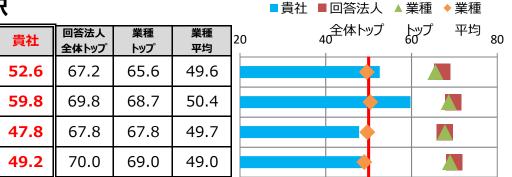
総合評価

経営理念

<u>·方針</u> 組織体制

制度・

施策実行 評価·改善



[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

64.6

49.2

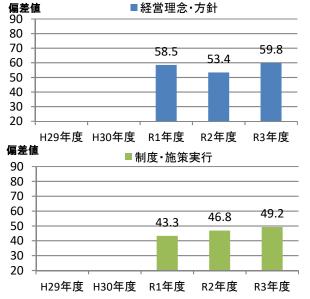
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

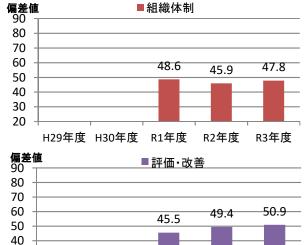
67.5

50.9

	平成29年度 平成30年度		令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1301~1350位	1401~1450位	1251~1300位
総合評価	-	-	49.6(-)	49.4(↓0.2)	52.6(↑ 3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 56.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 38.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 34.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 58.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 45.1 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 58.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 47.4 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 47.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 57.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	組織の活性化 社員一人ひとりが心身ともに健康であることが、自らの能力を最大限に発揮でき、ビジョンを実現できる原動力となると考えます。 社員一人ひとりの健康保持・向上を重要な経営課題の一つと捉えています。 また、従業員エンゲージメントや心理的安全性が高まるよう、コロナ禍での社内コミュニケーションをどう円滑に進めていくかも重要な経営課題として捉えています。
健康経営の実施により期待する効果	1、労働時間の適正化・ワークライフバランス・生活時間の確保 2、従業員喫煙率の低下 3、生活習慣病などの疾病の健常者に対する発生予防 4、社員満足度の向上

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1V 10 10 10 10 10 11 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://pfs.persol-group.co.jp/company/sengen.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	次元の 중 2000日
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.6	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	49.3	48.3	Q59, Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断受診率の向上 【健康診断受診率】 2018年度:54.8%、 2019年度:55.0% → 個人のヘルスリテラシーの向上を目指し、生活習慣病が発生しない体づくりに取り組み、2022年度までに受診率60%以上を目指す。
	施策実施結果	2020年度の健康診断受診率:65.8%
1	効果検証 結果	対象者にメールにて健康診断の受診勧奨を行い、未受診者に対しては再三のメール送付により受診率の向上につなげる。 につなげる。 従業員のヘルスリテラシー向上の為のe-larningを含める研修の実施や 自身の健康課題把握の為のヘルスリテラシーアンケートも実施し 健康診断の結果を確認し、再検査の受診により、早期発見早期治療にも繋がっている
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
	課題の内容	新型コロナウイルス社内感染防止対策 社内にパーテーション設置、マスクの配布、加湿器・空気清浄機・消毒液の設置マスクの配布、加湿器・空 気清浄機・消毒液の設置 及び在宅勤務、時差出勤の推奨
	施策実施 結果	新型コロナ感染者: 1名(2021年10月現在)
	効果検証 結果	経営層からの感染防止の呼びかけ等も行い、社員の予防意識が高まり、通勤時・社内での感染リスクの抑制ができた。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ヤマトコンタクトサービス株式会社

英文名:

■加入保険者:ヤマトグループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 2869 社中

51.9 (前回偏差値 51.4) ■総合評価: ↑0.5

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

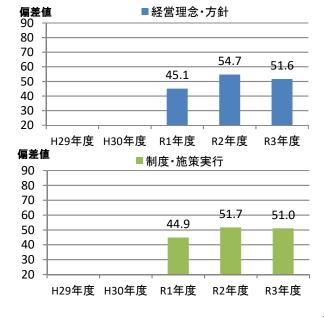


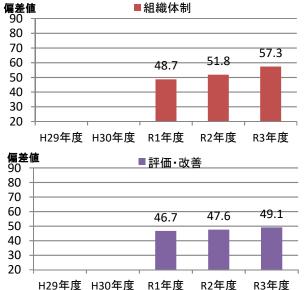
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551~1600位	1201~1250位	1351~1400位
総合評価	-	-	46.3(-)	51.4(↑ 5.1)	51.9(↑ 0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





■組織体制

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 47.8 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 54.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 55.3 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 57.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 49.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 51.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 45.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 51.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 48.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 54.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	C/0107 D/07/C
	中長期的な企業価値向上
健康経営で	弊社は、女性8割・男性2割の社員比率を含め、多様な働き方の実現が求められています。サステナブル経営
	におきましても、社員が生き生きと活躍できる職場環境創り。人権尊重の企業風土創りを目的と活動する
解決したい	中、「えるぼし認定」「くるみん認定」を取得し社内外へのアピール、在籍社員の定着を目指しています。
経営上の課	
題	
~_	
	従業員が長く働き続けたい会社となることを期待し、女性活躍·産休、育休の取得率向上、復職率向上を目
	指しています。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	יו זאיי נינויואדנ	
	媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
		www. y-cs. co. jp
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	51.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	49.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		· Office Conne
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後の、精密検査の受診率が低い状態であった。まずは従業員の健康意識の醸成が必要である。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	健康診断の有所見者に対し、手紙やメールでの周知を行った。該当社員への産業医・産業保健師面談など健康についての活動を実施している。
1		現時点では、健康診断の結果などの定量的な効果は確認できていないが、産業医・産業保健師の面談などで 健康への意識は向上している。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		従業員の労働時間を正確に把握することが必要となり、勤務時間のログ牽制管理の導入し労働時間の適正化
	課題の内容	
効		
果	佐竿宇佐	従業員の正確な出退勤時間と労働時間が記録できている
証	施策実施 結果	
2		正確な出退勤時間の把握が可能となり労働時間の牽制管理に役立っている
	効果検証 結果	
1		

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 JTBグローバルマーケティング&トラベル

英文名: JTB Global Marketing & Travel Inc.

■加入保険者:ジェイティービー健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

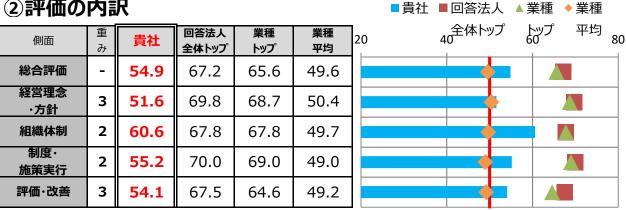
①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 2869 社中

■総合評価: 54.9 **↑1.3** (前回偏差値 53.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

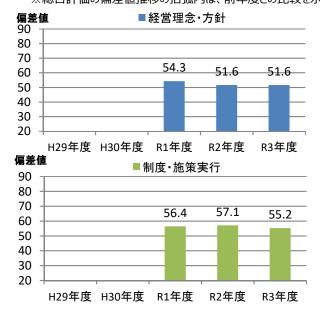


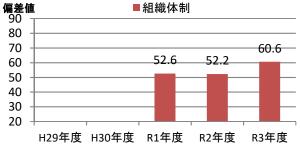
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

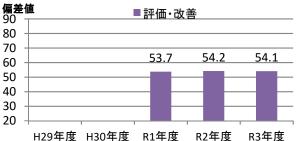
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	901~950位	1001~1050位	951~1000位
総合評価	-	-	54.2(-)	53.6(\ 0.6)	54.9(1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 56.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 47.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.5 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 58.0 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 52.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 61.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 48.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 53.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス 53.6 Q64、Q65、Q69 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	中長期的な企業価値向上
(4) (4) (4) (4) (4) (4) (4) (4)	「健康経営」を事業の1つの柱とし、企業として社会から認められることで、良い人財の獲得や、社員の定
健康経営で	着化にもつながる。
解決したい	
経営上の課	
題	
. —	
	「健康経営」の観点のみならず、SDG'Sの推進による企業の社会的責任を果たすことで、企業価値向上の指標としたい。グローバル認証機関であるTravelifeの認証取得を目指し、社内各所で対応していく。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
74515 5 6775710	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	אוואא נימואאו			
媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト			
	https://www.jtbgmt.com/jp/whoweare/Healthy/			
URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問	
笛勺	の大人とファスタ		業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	54.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	THE STATE OF THE POST						
	課題のナーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保					
効	課題の内容	在宅勤務の利用が増え、通勤時間が無くなったため、就業開始時間がこれまでより早く就業できる環境となった。時差・時短勤務者の労働時間の見直しによる労働時間の確保 (=社)、収入の増加 (=従業員本人) や、勤務時間を早い時間にスライドさせるなどで、終業後の自分の時間の拡充をはかる制度変更が必要である。					
果							
証	施策実施 結果	時差・時短者への時間の見直しを促し、現状にあった勤務時間への修正した。また、7:45、8:00の勤務開始を一般社員が指定できる制度に変更した(それぞれ、16:15、16:30の終業が可能となった)					
1	効果検証 結果	時差・時短勤務者の約50%が時間の見直しを行い(通勤時間相当の時間延長)勤務時間の確保(=社)と控除時間の短縮による収入の増(=本人)につながった。変形労働時間の取得率は95%を超え、従業員へ浸透している。生産性について客観的指標はないが、余暇の充実や早く仕事を切り上げることによる、家庭への「還元」ができるようになったことで、モチベーション向上につながったとの声を多く聞くことに繋がっている。					
	課題のテーマ						
効果	課題の内容	在宅勤務等のオフィス外での業務時間が増えたことで、これまでオフィスでちょっと声をかけて話ができていたことが、メールやSMS、携帯電話でのやり取りとなったため、コミュニケーションが取りづらいという声が上がっていた。					
証	施策実施 結果	メール機能をGoogleからMS365への切り替えを行ったタイミングで、MSのTeamsのチャット機能とTeam共有機能を業務で開放し、利用促進をはかる説明会を行い周知した。					
2	効果検証 結果	全部署でのチャット機能、Team共有機能のいずれかを利用していることが確認され、「@」で特定メンバーのメンションができる機能を有効的に使用したことで、自分が関連する内容の早期発見、対応ができるようになり、生産性が向上している。					

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社プライムクロス

英文名: PRIME X Co., Ltd

■加入保険者:東京広告業健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

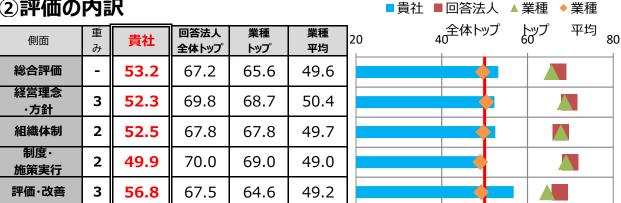
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 2869 社中

■総合評価: 53.2 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

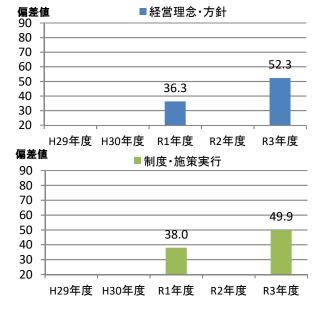


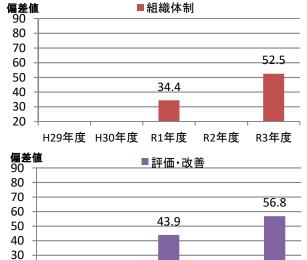
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1951~2000位	-	1151~1200位
総合評価	-	-	38.5(-)	-	53.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 55.2 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 49.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 51.2 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 49.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 45.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 57.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 52.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 44.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 59.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	274313 2 373213
	中長期的な企業価値向上
// 中中夕兰士	・自身の仕事に責任を持ち自律的にアクションを起こすことができる社員の育成
健康経営で	・その社員がインパクトある成果に貢献ができ、誇りをもって長く働き続けてもらうことが経営課題。
解決したい	
経営上の課	
題	
	従業員のライフステージの変化に合わせて、自身で働く時間と場所を選択できるように環境を整備し、その
	結果生産性も成果も創出することで更なる事業の発展を目指す。 具体的には、全社平均勤続年数を現在の3.9年から5年,売上高1.2倍を目指す。
	呉仲的には、王位十均動称牛剱を現在の5.9年から5年, 定工向1.26を日相り。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
אכנפינט כ ניונפי	
	7*************************************

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	111 VV (((((((((((((((((
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		https://www.prime-x.co.jp/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	がたるカメダ		業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	49.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	53.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	process of	社員の平均年齢が上がり、ライフステージの変化を迎える社員が増えたため、ワークライフバランスを取ることが難しくなってきた。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	全社にテレワーク制度を導入した。
	効果検証	各組織や個人が最も効率的な時間帯に業務を行うことで、生産性と成果を創出している。また、各自の自律性が育つことで、 ライフワークバランスが整い、多様な働き方をする社員がより活躍しやすい環境となった。
	結果	公米号眼のラン ラレ ションの 切状
		従業員間のコミュニケーションの促進 在宅勤務率の向上により、対面コミュニケーションが激減。特に、新卒社員やキャリア採用で入社された方 が他部署との交流機会がなくなった。
効果	課題の内容	
検証	施策実施 結果	①全社員共通のチャットツールを利用し、新卒社員やキャリア採用者から自己紹介等の情報を投稿してもった。 ②全社員参加型のオンライン運動会を内製で実施した。
2	効果検証 結果	①カジュアルなコミュニケーション機会が増え、斜めの相談などにより心理的安全性の高い環境となった。 ストレスチェックの結果でも職場の一体感・職場での対人関係のポイントが昨年度比0.1ポイント上昇。 ②運動会実施後のアンケートで満足度94%の結果となった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・コムチェオ株式会社

英文名: NTT Com CHEO Corporation

■加入保険者:エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

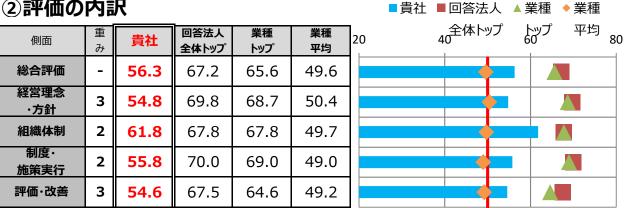
①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869 社中

■総合評価: 56.3 (前回偏差値 55.7) ↑0.6

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

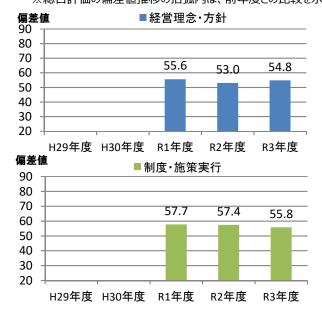


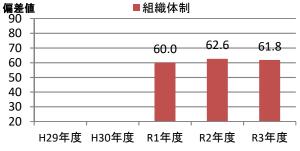
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

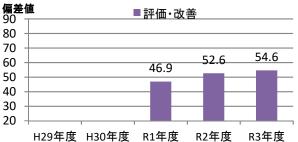
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	901~950位	801~850位	801~850位
総合評価	-	-	54.3(-)	55.7(↑ 1.4)	56.3(↑ 0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 56.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 53.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 61.7 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 60.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 53.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 55.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 51.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 56.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 49.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

1	健康経営で 解決したい 経営上の課	従業員のパフォーマンス向上 従業員が心身ともに健康な状態で長く働いていただくことを重要視しており、リモートワーク中心の働き方 を推進している中で、従業員間のコミュニケーションの不足や運動不足などを起因とするメンタル、フィジ カル両面での健康不調者を発生させないようにする方策の展開や仕組み作りが課題である。
_	題	健康不調者を発生させないようにする方策の展開や仕組み作りにより、従業員の健康状態を維持、向上させることで本来持っているパフォーマンスを存分に発揮いただくことで、相乗効果としての会社業績向上が期待できる。
	健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יואאי נינואדנ			
媒体の種別	CSR報告書		
	https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2020/1030.html		
URL			

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	51.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	47.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

$\overline{}$		LYNDERCCOMA
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効	課題の内容	生活習慣病予備軍とも言える特定保健指導対象者の割合が2019年度21.2%であり、従業員の約4人に1人の割合であったが、その後の新型コロナウイルス感染予防のための在宅勤務中心の生活が長期化していることもあり、運動不足や食事の偏りなどの生活習慣悪化が懸念され、これを改善させる取り組みを継続実施が必要な状況。
果		
証	施策実施 結果	・食事管理アプリの提供による食事診断イベント開催(51名参加) ・特定保健指導対象者ならびに対象者の上長への受診勧奨の実施強化
1		特定保健指導の
		・対象者割合の減少(2019年度: 21.2%→2020年度: 24.4%) ・初回受診率(2019年度: 59.4%→2020年度: 62.9%: 改善)
	効果検証	· 初回受診率 (2019年度: 03.4%→2020年度: 02.9%: 改善) · 完 了 率 (2019年度: 46.9%→2020年度: 48.6%: 改善)
	結果	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などにより、コミュニケーション不足、孤立化などよりメンタル不調を助長する要因が増えている。
		メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などによ
	課題のテーマ	メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などによ
効		メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などによ
効果		メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などにより、コミュニケーション不足、孤立化などよりメンタル不調を助長する要因が増えている。
果		メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などにより、コミュニケーション不足、孤立化などよりメンタル不調を助長する要因が増えている。 ・全社員を対象とした毎月のパルスサーベイ開始により上長、厚生担当者が回答状況を把握できることとし
果検	課題の内容	メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などにより、コミュニケーション不足、孤立化などよりメンタル不調を助長する要因が増えている。 ・全社員を対象とした毎月のパルスサーベイ開始により上長、厚生担当者が回答状況を把握できることとした。 (75%実施) ・管理者向けのラインケアセミナー開催 (8割受講)
果検	課題の内容 施策実施	メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などにより、コミュニケーション不足、孤立化などよりメンタル不調を助長する要因が増えている。 ・全社員を対象とした毎月のパルスサーベイ開始により上長、厚生担当者が回答状況を把握できることとした。 (75%実施) ・管理者向けのラインケアセミナー開催 (8割受講) ・メンタルキーパー養成講座受講 (1名新規受講)
果検証	課題の内容 施策実施	メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などにより、コミュニケーション不足、孤立化などよりメンタル不調を助長する要因が増えている。 ・全社員を対象とした毎月のパルスサーベイ開始により上長、厚生担当者が回答状況を把握できることとした。 (75%実施) ・管理者向けのラインケアセミナー開催 (8割受講)
果検証	課題の内容 施策実施 結果	メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などにより、コミュニケーション不足、孤立化などよりメンタル不調を助長する要因が増えている。 ・全社員を対象とした毎月のパルスサーベイ開始により上長、厚生担当者が回答状況を把握できることとした。 (75%実施) ・管理者向けのラインケアセミナー開催 (8割受講) ・メンタルキーパー養成講座受講 (1名新規受講) 新規発症者の状況 (2018年度:7名→2019年度:4名→2020年度:7名) 対策は講じたものの新規発症者が増加する結果であったが、エンゲージメント調査の「ポジティブ回答率」が58.7% (対前年+4,3pt)、所属健保のスコアリングレポート中の「睡眠十分率」が67.3% (対前年+9,3pt)
果検証	課題の内容 施策実施 結果 効果検証	メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などにより、コミュニケーション不足、孤立化などよりメンタル不調を助長する要因が増えている。 ・全社員を対象とした毎月のパルスサーベイ開始により上長、厚生担当者が回答状況を把握できることとした。 (75%実施) ・管理者向けのラインケアセミナー開催 (8割受講) ・メンタルキーパー養成講座受講 (1名新規受講) 新規発症者の状況 (2018年度:7名→2019年度:4名→2020年度:7名) 対策は講じたものの新規発症者が増加する結果であったが、エンゲージメント調査の「ポジティブ回答率」
果検証	課題の内容 施策実施 結果	メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などにより、コミュニケーション不足、孤立化などよりメンタル不調を助長する要因が増えている。 ・全社員を対象とした毎月のパルスサーベイ開始により上長、厚生担当者が回答状況を把握できることとした。 (75%実施) ・管理者向けのラインケアセミナー開催 (8割受講) ・メンタルキーパー養成講座受講 (1名新規受講) 新規発症者の状況 (2018年度:7名→2019年度:4名→2020年度:7名) 対策は講じたものの新規発症者が増加する結果であったが、エンゲージメント調査の「ポジティブ回答率」が58.7% (対前年+4,3pt)、所属健保のスコアリングレポート中の「睡眠十分率」が67.3% (対前年+9,3pt)
果検証	課題の内容 施策実施 結果 効果検証	メンタルヘルス対策に関しては従来からの課題としてきたが、コロナ禍における在宅勤務の長期化などにより、コミュニケーション不足、孤立化などよりメンタル不調を助長する要因が増えている。 ・全社員を対象とした毎月のパルスサーベイ開始により上長、厚生担当者が回答状況を把握できることとした。 (75%実施) ・管理者向けのラインケアセミナー開催 (8割受講) ・メンタルキーパー養成講座受講 (1名新規受講) 新規発症者の状況 (2018年度:7名→2019年度:4名→2020年度:7名) 対策は講じたものの新規発症者が増加する結果であったが、エンゲージメント調査の「ポジティブ回答率」が58.7% (対前年+4,3pt)、所属健保のスコアリングレポート中の「睡眠十分率」が67.3% (対前年+9,3pt)

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み Q55		0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	\circ
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	\circ
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日立建機日本株式会社

英文名:

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

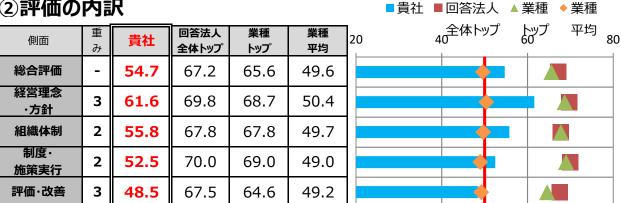
①健康経営度評価結果

1001~1050位 / 2869 社中 ■総合順位:

54.7 (前回偏差値 46.5) ■総合評価: 18.2

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

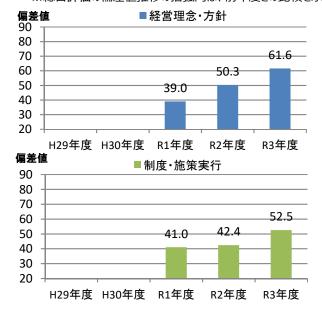


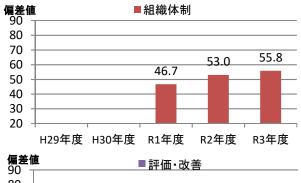
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

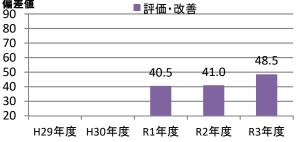
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801~1850位	1651~1700位	1001~1050位
総合評価	-	-	41.4(-)	46.5(↑ 5.1)	54.7(↑8.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 67.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 47.8 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 46.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 59.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 51.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 52.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 51.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 47.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 44.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	אלאילא ל ניונגיל
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	従業員が自発的に健康保持・増進に取組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じ
	て、事業に貢献する。
解決したい	
経営上の課	
題	
	・メンタル:未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル:生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。
	・フィンガル:主治自頂柄予防を徹底し、正未計画を向工する。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

רואאי נינוואדני				
媒体の種別	上記以外の文書・サイト			
	https://www.hitachicm.com/global/jp/sustainability/social/labor/healthandsafety/			
URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛与			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.0	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	46.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		ストレスチェックの結果より、高ストレス者の割合が全国平均より高い傾向が継続している。ストレス関連 疾患発生を未然に防止できるよう高ストレス者の減少といきいきとしたはたらきやすい職場の実現を目指し 取組む。
効果	課題の内容	
検証	施策実施 結果	全従業員に「セルフケア」「ストレスコーピング」e-learning、職制に「ラインケア研修」を継続実施し「セルフ」と「ライン」のそれぞれの正しい知識の習得を図った。
1		2021年度のストレスチェックの結果をもとに定量的に効果測定を実施する。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効	課題の内容	喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。肺がんや生活習慣病のリスクが 懸念されるため、継続して対策に取組む必要がある。
果		
検証	施策実施 結果	屋内喫煙所の全面廃止、屋外喫煙所利用時間の一部制限と健保の提供する「遠隔禁煙」プログラムを案内し、未登録者にヘフォロー。
2	効果検証 結果	2019年度の喫煙率45.6%であったが、2020年度の喫煙率は42.4%にまで低下。プログラムに参加しないものも会社側から禁煙に関する働きかけにより、自主的に禁煙したことも想定され、一定の効果があったと評価している。引続き効果測定を実施する。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: MHCリユースサービス株式会社

英文名: MHC Reuse Services Corporation

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

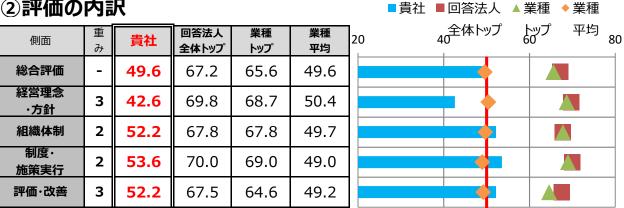
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 2869 社中

■総合評価: 49.6 ↓1.0 (前回偏差値 50.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

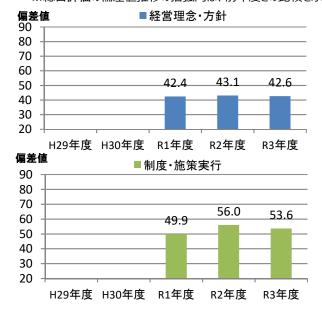


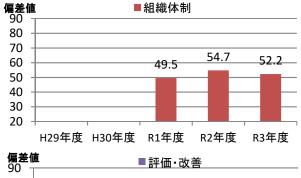
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

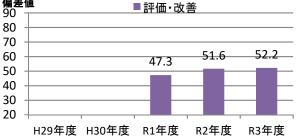
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1501~1550位	1301~1350位	1601~1650位
総合評価	-	-	46.8(-)	50.6(↑ 3.8)	49.6(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.9 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 41.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 56.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 41.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 54.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 51.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 51.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 52.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 55.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 57.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	組織の活性化 少数精鋭で各組織を運営している状況により、従業員が健康を害し、仕事に従事出来なくなると組織運営上、大きな影響が生じる可能性があり、健康経営のみならず、リスク管理面においても大きな課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	全ての従業員が健康で仕事に従事することが出来れば、自ずと組織の活性化につながることを期待。休職者及び就業制限対象者が0の状態を目指す。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	
媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
	https://www.mhc-reuse-service.co.jp/pdf/health.pdf
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	番号 課題分類		D対応度	対応する508
笛与	床 思 刀 块	貴社	業種平均	対応する設問
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	労働時間短縮が進まず、従業員の健康状態の悪化につながり、イキイキと働けない状態を防ぐことからスタートし、柔軟な働き方が可能な職場の実現を目指すこととした。
効果	THE STATE OF THE S	
検	施策実施 結果	テレワーク機器の整備や業務内容の見直し、在宅勤務手当の導入、テレワーク勤務管理の共有化とフォロー を毎月実施した。
	効果検証	上記施策により在宅率が56%まで上昇した。今後、在宅勤務を前提にしたオフィス環境の検討や在宅勤務で可能な業務範囲の拡大を検討し、更に柔軟な働き方が可能な職場を目指す。
	結果	
	課題のテーマ	-
	課題の内容	2020年度は新型コロナウイルス感染防止対策の急務もあり、①の比重がかなり高く他の取り組みが出来なかった。
効 果		
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
只在少心是一个人	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立プラントメカニクス

英文名: Hitachi Plant Mechanics Co., Ltd.

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

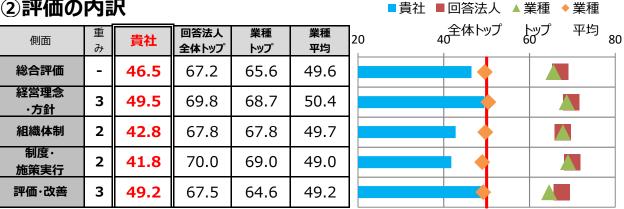
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 2869 社中

46.5 1 3.7 (前回偏差値 42.8) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

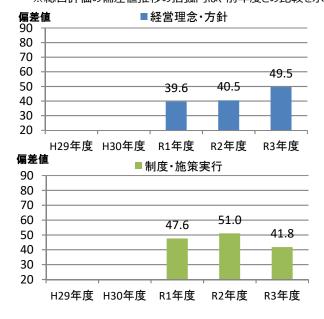


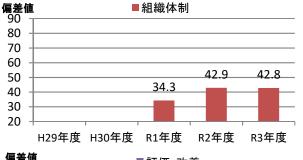
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

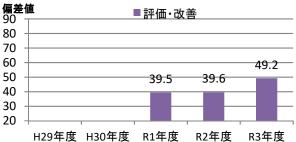
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1901~1950位	1901~1950位	1951~2000位
総合評価	-	-	40.1(-)	42.8(↑ 2.7)	46.5(↑ 3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 51.5 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 48.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 48.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 45.0 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 38.9 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 36.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 43.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 47.2 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 45.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 41.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 49.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	אלאילא ל ניונגיל
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	従業員が自発的に健康保持・増進に取組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じ
	て、事業に貢献する。
解決したい	
経営上の課	
題	
	・メンタル:未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル:生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。
	・フィンガル:主治自頂柄予防を徹底し、正未計画を向工する。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יו זאלי נינועאדנו	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.hitachi-hpm.co.jp/recruit/kenkou.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	番号 課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺	沐 恩刀块	貴社	業種平均	対心 9 の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.9	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	35.8	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	48.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
1	課題の内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施 結果	健康ポータルの登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者へ登録案内を実施。 定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。
	効果検証 結果	2019年度の健康ポータルの登録率50%であったが、2020年度の健康ポータルの登録率は90%以上となった。 特定保健指導の実施率も10%から30%と向上し、一定の効果があったと評価している。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。
	施策実施 結果	健保の提供する「遠隔禁煙」プログラムを案内し、未登録者にヘフォロー。 30人が参加した。
	効果検証 結果	2019年度の喫煙率35%であったが、2020年度の喫煙率は29%にまで低下。 プログラムに参加しないものも会社側から禁煙に関する働きかけにより、 自主的に禁煙したことも想定され、一定の効果があったと評価している。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	\circ
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	\circ
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	\circ
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	\circ
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	\circ
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	\circ
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	\circ
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	\circ
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キタイ設計株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会滋賀支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 2869 社中

44.8 (前回偏差値 43.7) ■総合評価: **↑1.1**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

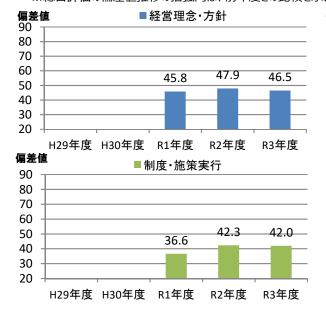


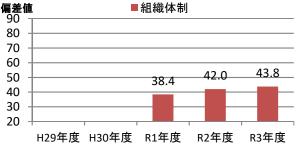
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

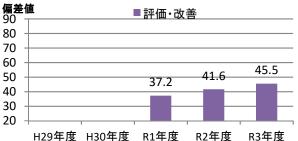
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度 平成30年度		令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1901~1950位	1851~1900位	2101~2150位
総合評価	-	-	39.9(-)	43.7(↑ 3.8)	44.8(↑ 1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 51.5 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 42.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 36.7 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 42.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 46.5 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 38.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 39.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 41.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 51.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 49.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
	全ての従業員に長く健康で働いてもらうための対応が課題である。
	個々のライフスタイルや様々な状況に対応できるようにしていきたい。
解決したい	
経営上の課	
題	
	 結婚、妊娠、通院、介護等により退社することなく、その後も長く働き続けてもらうことを期待している。
	さらに社員の健康状態に気を配り、年齢を重ねても元気で働いてもらえることを目指している。
健康経営の	
実施により	
- 4.0	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	11/W (WILL)							
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言						
	URL							

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	50.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	46.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		・Oテドロリの地域にしてリカイン
	課題のナーく	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	社員の抗ヘリコバクタ―ピロリIgG抗体価の検査を実施しているが、その後の除菌状況等が管理できていない。
果		抗へリコバクタ―ピロリIgG抗体価が基準値以上の社員には、ピロリ菌の除菌費用を補助する。
検	施策実施	
証	結果	
(<u>1</u>)		
•		現在、除菌中の社員がおり、既に除菌済みで経過観察中の社員も多数いる。 来年度はピロリ菌の除菌が必要な社員は減少すると考えられる。
		末午度はヒロリ国の际国が必要な社員は減少すると考えられる。 引き続き抗ヘリコバクタ―ピロリIgG抗体価検査を実施して、除菌が必要な社員には案内していく。
	効果検証	
	結果	
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
		社員の風疹麻疹の抗体検査を実施しているが、抗体が少ない社員が多くいる現状であった。 社員の健康状態の改善・福利厚生の充実のためにMRワクチン(風疹麻疹混合ワクチン)の接種が必要である。
	課題の内容	
	一大区ツバガ	
効		
果	→	MRワクチンの費用を全額補助。
	施策実施	抗体値が低く出ている社員には個別に通知した。
証	結果	
2		 抗体を持つ社員の数が徐々に増えてきており、費用補助の対象者が年々減少している。
		抗体値不足で予防接種が必要な社員は、昨年度23.6%から今年度は14.2%になった。
	ᅓᄪᄻᇎ	14.2%のうち既に予防接種を受けた社員もおり、来年度はさらに減少することが期待できる。
	効果検証	
	結果	
1		

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社日立ビルシステム

英文名: Hitachi Building Systems Co., Ltd.

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

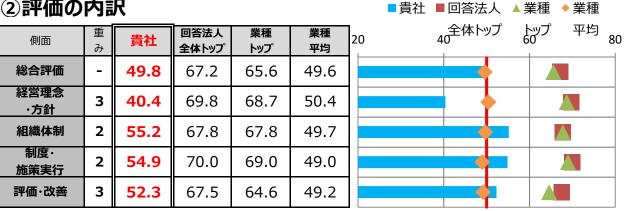
①健康経営度評価結果

1601~1650位 / 2869 社中 ■総合順位:

49.8 (前回偏差値 45.0) ■総合評価: **14.8**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

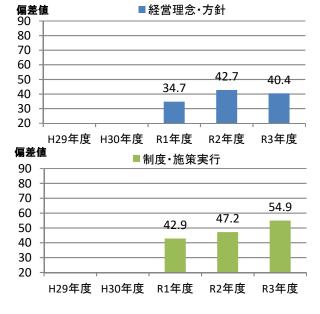


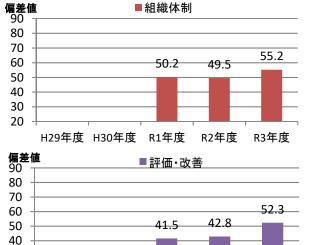
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度 平成30年度		令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801~1850位	1751~1800位	1601~1650位
総合評価	-	-	41.5(-)	45.0(↑ 3.5)	49.8(↑ 4.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

					扁差値)			業種	11/2		
側面	項目	対応Q番号	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	10	_ 全位	*平均 50	70	90
経営理念	明文化· 社内浸透	Q17、Q18	36.0	64.0	64.0	50.7			•		
·方針	情報開示・ 他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.5	72.9	71.1	50.2					
	経営層の関与	Q25、Q26	56.6	60.6	60.6	51.0					
組織体制	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、 Q32	56.6	70.5	70.5	48.8					
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	50.4					
	目標設定、 健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、 Q40	53.0	67.5	66.2	48.5					
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、 Q45	57.6	66.0	66.0	49.6					
制度· 施策実行	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	48.9					
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、 Q63	62.4	71.1	71.1	49.8					
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、 Q57、Q58、Q59、Q60	49.5	72.5	69.5	48.6					
	健康診断・ストレス チェック	Q64、Q65、Q69	53.6	69.8	67.7	49.3					
評価改善	労働時間·休職	Q66、Q67、Q68	46.3	68.5	66.4	48.3					
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	Q70	52.7	64.5	63.2	49.8					

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	
健康経営の実施により期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.hbs.co.jp/coguide/health-manage-declaration.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	メリル 9 の 記し	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	49.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	54.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効果検証①	課題の内容	全社喫煙者割合が2019年に36.1%と高値であり、生活習慣病予防の観点で喫煙率を下げていくことは喫緊の 課題である。
	施策実施結果	2020年度に全社屋内喫煙所を順次閉鎖。禁煙に役立つ情報や成功者体験談等を掲載する応援サイトを立ち上げ、各事業所保健師が希望者へ禁煙のサポートを実施した。また、喫煙者の意識調査アンケートを実施した。
	効果検証 結果	2020年度の喫煙率は35.4%まで低下している。また、喫煙者アンケートの結果、禁煙を希望している喫煙者の割合は6割に上ることが分かり、希望者に禁煙外来等の案内を行うなどの支援に繋げている。
	課題のテーマ	-
効果検証②	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	運動機会の増進に向けた取り組み Q51		0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	6 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京海上日動ベターライフサービス株式会社

英文名:

■加入保険者:東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 2869 社中■総合評価: 49.1 ↑1.5 (前回偏差値 47.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



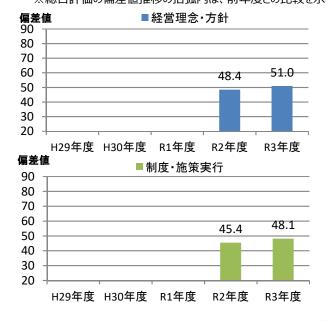


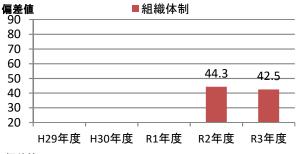
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

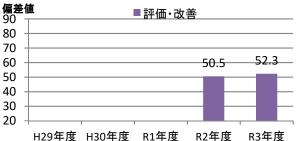
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1551~1600位	1651~1700位
総合評価	-	-	-	47.6(-)	49.1(↑ 1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 50.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 51.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 41.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 41.2 組織体制 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 46.9 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 49.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 43.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 50.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 49.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 48.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 39.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 50.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	人材定着や採用力向上 質の良い介護サービスを提供するためには、社員の定着が重要であり、人材の安定が事業の安定した運営につながる。しかし、介護業界は慢性的な人手不足で、採用が難しい状況が続いている。そのため、人材の定着、採用力の向上が課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	2019年度の離職率が14.9%だったのに対し、2020年度の離職率は12.8%となった。2019年度から健康経営の取り組みを始め、離職率低下の一因となったため、今後も活動を継続していくことで離職率の低下を目指す。また、健康経営を行っていることをIP等に掲載することにより、採用力の向上を期待する。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

איירטטאדנד.		
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言	
	https://www.tnbls.co.jp/company/philosophy.html	
URL		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	62.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2017年度の時間外労働の年間累計が360時間を超過した人数は46名と、集計対象の約5.6%が該当していた。 全社的な労働時間の適正化が課題と捉え、2018年度から取り組みを開始。その結果、2018年度は年間残業時間360時間を超過する社員が20名に減少したが、更なる削減が必要と感じ、取り組みを継続した。
検証	施策実施 結果	残業時間のモニタリングと面談を継続することにより、2018年度20名、2019年度9名、2020年度4名と、着実に減少している。
	効果検証 結果	時間外労働のモニタリング、その結果を毎月統括部の事業部長と共有・振り返りを実施。また、前年度時間外労働時間の年間累計が360時間を超過した若しくは超過する危険性があった社員及びその所属部署の管理職へ個別に面談を実施する等、全社的に残業を減らすように周知した。また、業務効率化を目指し、業務の見直しや社内の記録システム、ICTの活用等様々な機能を導入。残業に対する意識の変化と業務改善で効果が出た。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
証(2)	課題の内容	当社の業務はご高齢の方と接することが必須であり、サービスの対象となるご高齢の方は、何らかの疾患を抱えていらっしゃることも多く、感染症に感染した場合重症化のリスクが高い。そういった状況を踏まえ、当社としてはインフルエンザの予防接種を強く推奨しているが、2019年度は実施率が7割程度の結果となっており、お客様により安心してサービスをお任せいただける存在になるためにも、接種率を上げることが課題と考えた。
	施策実施 結果	各事業所ごとにインフルエンザ予防接種の受診対象者を明確にし、管理・フォローできる体制を構築した。 その結果、2019年度接種率が65.3%だったのに対し、2020年度は89%まで改善した。
	効果検証 結果	社員へ感染症予防の必要性の徹底周知(社内の感染情報専用の掲示板で適宜情報発信、入職時研修内での周知)を行うことで、インフルエンザ予防接種の重要性の周知ができた。また、各事業所ごとに管理・フォローできる体制を構築したにより、接種していない社員への細やかなフォローをすることができた。また、インフルエンザ予防接種の費用を全額補助することでより接種率をあげることができた。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	\circ
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	\circ
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ミック

英文名:

■加入保険者:千葉県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 2869 社中

45.0 ↓1.3 (前回偏差値 46.3) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

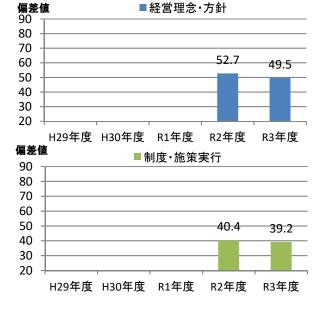


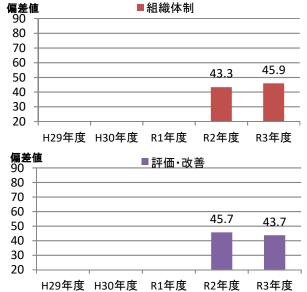
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1651~1700位	2051~2100位
総合評価	-	-	-	46.3(-)	45.0(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 51.5 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 48.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 42.1 実施体制 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 31.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 49.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 30.3 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 43.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 41.7 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 41.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 45.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C 州 10 9 0 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
	人材定着や採用力向上
健康経営で	労働人口の減少に伴い、自動車整備業界は、いわゆる3kに加え薄給と言われていることもあり、他業種と
	比較し人材の定着・確保が難しい。我社も業界の問題を被っており、スタッフの高齢化が進んでいる。多く の若いスタッフに入社して頂き、技術の伝承と人材の定着を図りながら、生産性を上げていくことが課題で
解決したい	一切名はスメックに入社して頂き、技術の伝承と人物の足術を因うながら、生産性を生けていくことが課題で
経営上の課	
題	
	スタッフの定着を図り、技術の伝承と1名当りの生産性が向上していくことを期待している。まずは、離職 率現状15%を10%以下、1名当りの生産性指標1000万円を目指す。
	年級状10%を10%以下、1石当りの主座は指標1000万円を日指す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
743143 2 6793214	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

13 1					
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言				
	https://www.mic-1.co.jp/health/				
URL					

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	メリル 9 の 記し	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	18.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	39.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	41.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		人員の定着・確保、モチベーションアップには、労働環境の整備とワークライフバランスを保つことが最重要課題であり、人員の確保が難しい現在、その取り組みが急務である。
	課題の内容	
効果		
検 証	施策実施 結果	時間外労働の削減と年次有給休暇取得率の向上を管理者の評価項目へ追加している。毎月、管理者へスタッフの時間外労働時間と年次有給休暇取得状況を報告し、それを基に管理者は改善の必要がある社員と面談を行う。
1	効果検証 結果	正社員一人当たりの時間外労働は、2019年16時間から2020年は10時間へと減少し改善傾向にる。正社員の有給取得率については、2019年46.3%から2020年は37.5%と向上できてはいないが、管理職はスタッフの有給取得状況をしっかりと把握できており、取得率向上に努めている。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
		昨今、自動車整備士の職業病と言われている腰痛等を訴える社員が多いことから、症状悪化によるさらなる 生産性の低下を防止する措置を講じる必要があった。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	月に2回、事業所内にて鍼灸・整骨院の訪問施術を行い、痛みをかかえるスタッフが利用しやすい環境を用 意した。毎月10名程の社員が利用している。
2	効果検証 結果	施術を受けた社員に行ったアンケートでは、90%以上の社員が痛みが低減し、生産性が向上したと回答した。施術の後には、症状の予防・改善ストレッチのアドバイスもあり、症状の悪化を防止している。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社沖縄ダイケン

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会沖縄支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 2869 社中

53.2 (前回偏差値 52.1) ■総合評価: **↑1.1**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

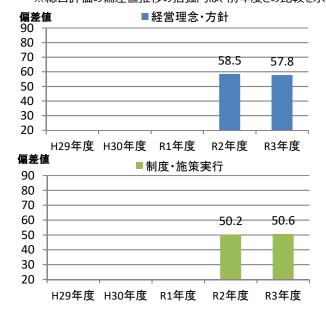


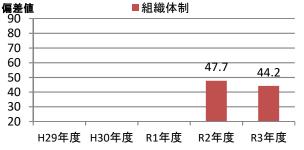
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

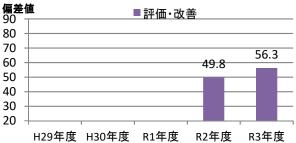
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1151~1200位	1151~1200位
総合評価	-	-	-	52.1(-)	53.2(↑ 1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均) 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 58.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 56.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 47.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 39.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 51.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 55.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 44.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 50.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 51.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 50.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 48.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	人材定着や採用力向上 中途採用者の3年以内の離職率が高く中間管理職の育成が遅れている。従業員の高齢化が進んでいる中30~40代の技術、ノウハウを持つ従業員に健康で長く働いてもらうことが事業を推進する上で大きな課題である。
健康経営の 実施により 期待する効果	従業員がこの会社は辞めたら損するなと思わせたい。まず残業時間の削減、有給休暇取得を推奨する。又従業員の生活習慣や健康への認識を見える化することにより健康意識を高める。それにより従業員のアブセンティーズム、プレゼンティーズムを低減し、3年以内の離職率を2020年度14.6%から2022年度13%以内を目指し、2025年には3年以内離職率10%以内を目指したい。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יויאיניוויאדור.					
媒体の種別	上記以外の文書・サイト				
URL	http://www.oki-daiken.co.jp/?companyinfo=%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e5%ae%a3%e8%a8%80				
J. 1.2					

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	45.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	51.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	2016年の有給取得率は59.1%、平均残業時間21時間であった。2019年度には61%と微増、平均残業は20時間
	2010年の有品取得学は39.1%、平均残業時間と1時間であった。2019年度には01%と版唱、平均残業は20時間へと微減した。従業員のより高い生産性の向上及びウエルビーイングな経営推進のためには更なる取得率向上と残業時間削減が必要である。又、沖縄県のワークライフバランス(以下WLBと略)企業認証も取得したいと考えている。
施策実施 結果	一昨年から半日単位での有給休暇取得が可能になった。担当社員2名がWLBセミナーを昨年9月に受講。同年 12月に部門長がセミナー受講、翌7月より管理職が長時間労働等課題解決を学ぶ講座を受講している。
₩ ED +Q=T	新型コロナウイルス休業の影響はあるものの2020年度には有給休暇取得率が82.0%迄向上した。又平均取得日数も2019年度9日から13.6日迄向上した。残業時間も平均20時間から平均10時間まで減少した。半日単位の有給休暇取得可能により従業員からは休暇取得しやすくなったとの声が聞かれた。今後時間単位での取得を検討している。これからも80%以上の取得率を目指したい。
課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	女性従業員から女性の健康保持・増進に特化した健診の設定が出来ないかと声があった。若くして子宮頸がんの検査に引っかかった事務員もいた。近くに乳がん治療中の同僚もいる。今後女性が更なる安心をもって業務に取り組み、より高い生産性を上げてもらうためにも女性特有の健康関連課題解決に対して会社の支援の必要性を感じていた。
	昨年より40歳以上女性の偶数年齢の乳がん検診、20歳以上偶数年齢の子宮頸がん健診を全額会社負担とした。
	現時点では健康診断の結果による定量的ながん予防、初期発見の数値にはつながっていないが対象女子従業員の約35%が受診した。ちなみに会社負担前は約10%の受診率だった。今後は奇数年齢にも会社の補助を検討し、女性特有の健康関連課題への早期対応を目指し女子従業員が安心して働ける会社運営を目指していく。
一流 一一	が無実施 ままり はままり はままま かままま ままま かまま ままま かまま かまま かまま かまま か

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: 東京海上日動安心110番株式会社

英文名: Tokyo Marine & Nichido Anshin 110 Co,Ltd

■加入保険者:東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 701~750位 / 2869 社中

■総合評価: **57.6** ↑1.5 (前回偏差値 56.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

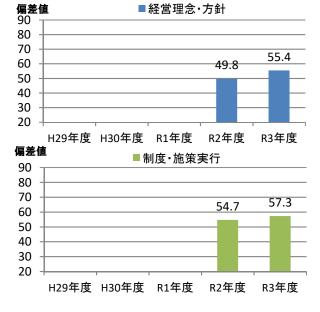


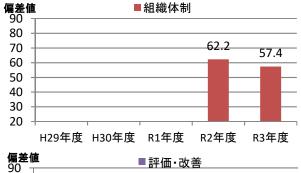
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

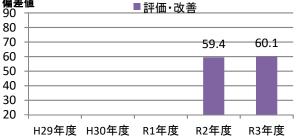
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1	1	1	751~800位	701~750位
総合評価	-	-	-	56.1(-)	57.6(↑ 1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.0 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 Q19, Q20, Q22, Q23 72.9 71.1 56.9 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 58.8 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 54.4 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 58.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 62.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 57.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 60.6 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 52.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 53.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 57.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	人材定着や採用力向上 当社は24時間・365日稼働を前提に「夜間・休日出勤」を前提としたシフト制を敷いており、安定的な採用 と人材の長期定着が経営課題の1つと位置付けている。
健康経営の実施により期待する効果	個々人が会社施策を積極的に活用しつつ、主体的に健康の維持・増進に取り組む態勢を構築することで、健康への自信と当社で働くことに高い満足度を持つ社員数を増加させる。具体的な指標として体調不良を原因とする退職者の割合を10%未満にすると共に、産育休から復帰後の就業継続率については引き続き90%以上を維持することを目指す。

יוואלי נינוואדבן	וואאי בימואון		
媒体の種別	媒体の種別上記以外の文書・サイト		
URL	会社IIP	https://www.anshin110ban.co.jp	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問
笛勺	床起力 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.3	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	55.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	特定健診の結果、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善が必要と判断した社員に対する「具体的な生活習慣の見直しサポート」が従来から懸案となっていた。
課題の内容	
	健保組合が委託した医療専門機関を活用し、一定基準に該当した社員を対象にタブレットを活用した面談を 行い、あわせて生活習慣病改善を目的に3ヵ月間の行動計画を共同で作成、途中支援を受けつつ取り組みを 進めた。
	本プログラムへの参加率は対象者の78.6%に及び、参加した社員へヒアリングを行ったところ、ほぼ全員から健康状態が改善したとのコメントを得ることができた。
効果検証 結果	
課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
課題の内容	当社の営業時間は24時間・365日体制のため、全社員を対象に夜間勤務、土日出勤を含むシフト勤務を敷いているが、社内で意識調査を行ったところ、特に女性社員から育児休業明けの勤務について現行シフト制ではワークライフバランス、生活時間への負担が大きい、不安であるとの意見が複数あり、改善が求められていた(小学校就学前の子供を有する場合の最大3時間の短時間勤務は以前から導入済)。
施策実施 結果	小学校以下(中学校就学前)の子供を有する社員を対象に通常のシフト勤務を一部緩和する制度(休日および勤務時間)を導入したところ、対象者の100%が制度を利用するようになった。
効果検証 結果	定性的な効果を把握するためのアンケート等は実施していないが、上記(c)記載の利用率に加え、育児休業からの復帰率も100%となったことから、十分効果を得ていることが立証された。
	課題のテーマ 施 施結 効果 一マ 施結 課題の内 施 一マ で 一マ で 一マ 一マ 一マ 一マ 一マ 一マ 一マ 一マ

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 高俊興業株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

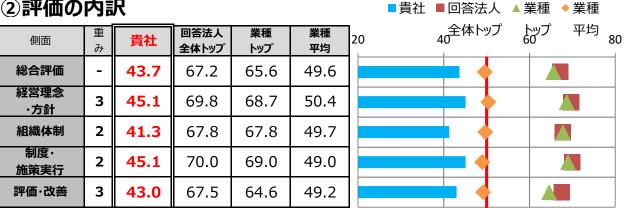
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 2869 社中

43.7 (前回偏差値 41.7) ■総合評価: **↑2.0**

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

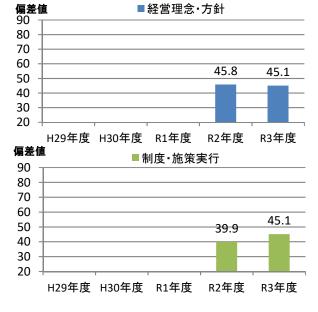


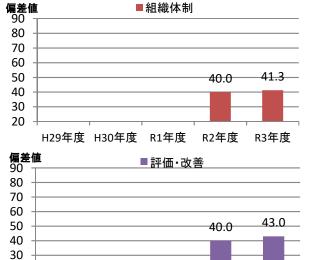
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2001~2050位	2201~2250位
総合評価	-	-	-	41.7(-)	43.7(↑ 2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.9 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 45.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 51.0 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 37.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 54.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.1 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 36.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 40.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 40.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 44.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

TELL STATES	人材定着や採用力向上
健康経営で	『人を創り、人を育て、人で勝負できる会社』となるためにも、今いる社員が元気よく長く働き続ける職場 作りが課題だと認識している。
解決したい	159かは起たと記載している。
経営上の課	
題	
, <u></u>	
	「
	「健康経営優良法人2018」認定企業の平均離職率は3.8%とのことであり、当社もその水準を目指す (2020 年度7.3%)。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
747147 5 67475/	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://takatoshi.co.jp/compliance/health.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
田勺	武	貴社	業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.7	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.3	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	40.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥束ともの対象
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効	課題の内容	2019年度までは長時間労働が散見されているが、実態を確認したところ、残業申請ルールが十分に守られておらず、また、ルール自体が実態に即しておらず、結果的に安易な残業申請・承認がなされ、生産性を低下させている実態もあることが判明した。更に改正労基法・時間外労働の上限規制の施行もあり、早急に改善する必要があった。
証	施策実施 結果	2020年10月から残業申請ルールを見直し、「真に必要な残業かどうか」を判断して承認するルールに変更することで不要不急の時間外労働の削減を図った。
1		45時間/月超過者は、2019年度延べ443人⇒2020年度延べ39人と大幅に改善。平均月間所定外労働時間も、 2019年度42時間から2020年度25時間と改善した。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	6 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 国土防災技術株式会社

英文名: Japan Conservation Engineers & Co.,Ltd

■加入保険者:全国設計事務所健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 2869 社中

■総合評価: 47.2 (前回偏差値 39.1) ↑8.1

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

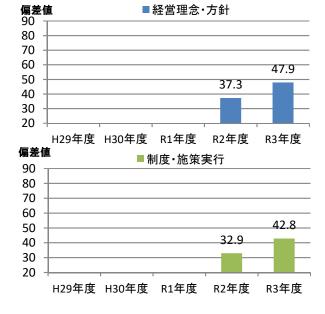


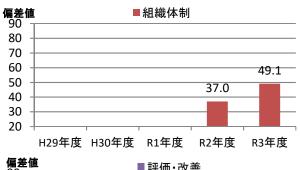
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

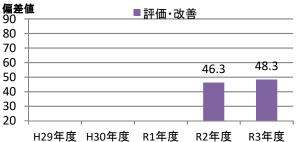
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2101~2150位	1851~1900位
総合評価	-	-	-	39.1(-)	47.2(↑8.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.9 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 50.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 44.5 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 50.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 43.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 44.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 43.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 38.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 45.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 49.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 46.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	C/010 2 8/0/K
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	長時間労働を改善し、有給休暇取得を促進して仕事以外の生活の充実、社員の満足度や仕事への意欲を高
	め、限られた時間で仕事を遂行するなど業務の効率化を図る。全ての職場の快適な環境を実現するために、 「作業環境の適切な維持管理」、「作業方法の改善」、「疲労やストレスを効果的に癒すことのできる休憩
解決したい	「作業環境の適切な維持管理」、「作業方法の改善」、「疲力やストレスを効果的に想すことのできる体態 室等の設置」、「洗面所、トイレ等職場生活で必要となる施設等の清潔で使いやすい状態」等の改善に取り
経営上の課	主寺の改造」、「沈岡州、「竹 と寺職場上出て必要となる旭武寺の清潔で使いですいが窓」寺の以書に取り 組む。
題	
~_	
	社員の健康保持・増進を支援し、生産性を高く、活き活きと働ける、明るく健康的な職場環境をつくり、ま
	た、多様な人材が自分の事情に合わせて働くことができるように、ワーク・ライフバランスの向上を目指
	す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

3 1 1 2 1 2 1 3 1 2 1 1 1	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.jce.co.jp/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		₩₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽₽	
笛与	(本)		業種平均	対応する設問	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	48.4	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	43.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果検	課題の内容	数年前、一事業所にてインフルエンザの集団感染が起き、事業所としての業務遂行が不可となる事態が起きた。このことより、従業員のインフルエンザ感染症予防が必要と判断した。また、新型コロナウイルスに関しては現在まで集団感染は起きていないが、感染者をできるだけ発生させないことが今後の事業運営に影響を及ぼさないと考え、感染症予防策が必要と判断した。
	施策実施 結果	従業員へインフルエンザ予防接種の原則義務化と費用補助を行い、感染者を減少させた。新型コロナウイルスに関しては、マスク着用や時差出勤、在宅勤務、事務所の換気や備品消毒を実施し、感染予防に努めた。
	効果検証 結果	インフルエンザ、新型コロナウイルス感染者はゼロには至らなかったが、インフルエンザ集団感染対策として行ったインフルエンザ予防接種の接種率は約85%、新型コロナウイルス感染対策として行った時差出勤、在宅勤務は全従業員の約15%を占め、集団感染を予防したと言えるため、感染対策の効果は表れている。
	課題のテーマ	-
証 ②	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社パーソナル・サポート

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種:サービス業

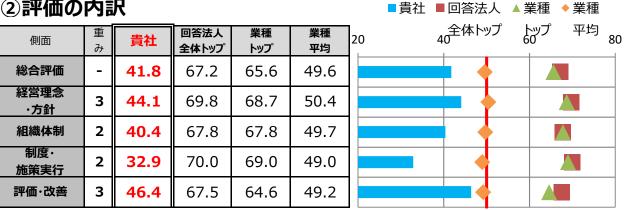
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 2869 社中

41.8 (前回偏差値 38.8) ■総合評価: 1 3.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

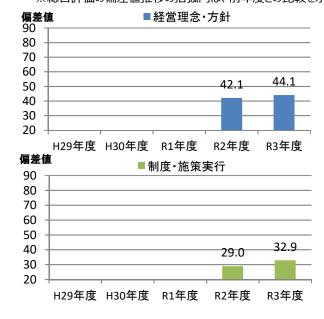


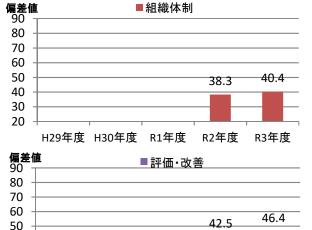
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2151~2200位	2301~2350位
総合評価	-	-	-	38.8(-)	41.8(↑ 3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

40

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.9 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 43.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 43.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 38.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 44.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 33.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 43.9 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 31.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 30.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 33.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 46.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 43.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	若い従業員が多い中で、スキル、経験を多く積んでもらうために、健康かつ長期に渡って活躍してもらうこ
	との必要性が経営上の大きな課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
. —	
	従業員が長く働けるような環境を作り出していく。
	具体的な指標として、残業時間の低下とその維持、産休・育休後の復帰の就業率を上げる。
健康経営の	
実施により	
–	
期待する効果	
	7. W. C. T. T. C. L. C.

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

וואאי נימואדנ		
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言	
	https://personalsupport.co.jp/company/	
URL		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対広する記問	
田り		貴社	業種平均	対応する設問	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	19.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	34.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	36.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_==	■重点を置いている会体的な肥泉とての効果								
1	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)							
	課題の内容	インフルエンザ、コロナウイルスの罹患防止のために、マスクの配布、アルコール消毒、喚起の徹底を行った。							
	施策実施	各教室、本部に設備を設置、従業員同士が声掛けなどを行うことができ、対策を行わずに就業することはほぼゼロに抑えられた。							
	結果	18 E H に pp た 5/10/こ。							
	効果検証 結果	社内が感染源となってのインフルエンザ、コロナウイルスの感染者はゼロで、クラスターなどが発生することもなかった。しかし、就業時間以外の活動による感染者が発生した。外出規制や、会食の制限など、さらに範囲を広げた対策が必要となる。							
証(2)	課題のテーマ	-							
	課題の内容								
	施策実施 結果								
	効果検証 結果								

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況		
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	\circ		
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	\circ		
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0		
4	産業医・保健師の関与	Q29	0		
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0		
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0		
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	\circ		
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ		
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0		
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0		
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0		
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0		
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0		
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0		
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_		
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0		
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0		
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0		
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0		
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	\circ		
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	\circ		
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ		
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	\circ		
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0		
25	回答範囲が法人全体	Q2	0		
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答				
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0		
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ		

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: フジアルテ株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2351~2400位 / 2869 社中

41.5 1 3.6 (前回偏差値 37.9) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

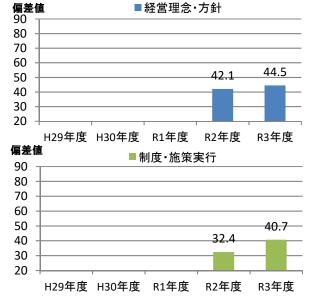
②評価の内訳

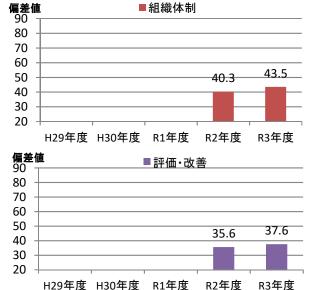


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2151~2200位	2351~2400位
総合評価	-	-	-	37.9(-)	41.5(↑ 3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 45.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 44.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 53.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 45.7 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 37.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 39.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 46.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 43.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 34.0 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 44.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 30.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 40.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 49.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

である。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	111766 COUNTY	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		https://fujiarte.co.jp/company-philosophy/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	기(년 중 중단)미
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	32.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	49.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		るが、これのでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これ
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
<u>.</u>	課題の内容	特定保健指導は実施率が15%と低い状況であった。疾病予防や健康増進に向け、各拠点の推進担当者・従業員ともに当事者意識や知識が無い為、本社からの特定保健指導・精密検査に向けた勧奨に対して、取り組みが浸透しない状況があった。全社に向けた健康増進への意識、当事者意識の醸成が必要だと感じた。
効		
証	施策実施 結果	全従業員を対象に健康に関する情報を配信 熱中症対策や生活習慣等の改善をテーマとし、まずは興味をもってもらい、知識を共有することを目的とし て配信している
1	効果検証	全従業員を対象に毎月1回配信することが出来た。各事業所の推進担当者も定期的な発信があることで、従業員に対して事業所内での定期発信の必要性を感じるようになった。
	結果	
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効	課題の内容	メンタル不調予防の為のストレスチェックだが、2019年度では回答率が94.6%であった。不調の早期発見・ケアに向け ①実施率の向上 ②高ストレス者傾向分析(拠点・職種など)の取り組みが必要だと感じた。
果	1666	┃ ①未回答者の複数回のリマインド連絡・紙媒体での回答も可とした(以前はWEBのみ)ことで回答率が上昇 ┃
証	施策実施 結果	した ②高ストレス者傾向分析を可視化することができた。健康経営プロジェクト会議で報告実施。
2	効果検証 結果	①実施率は98.1%と向上 ②高ストレス者数(623人・全体の9.1%)及び拠点傾向を可視化することが出来た。 た。 上記より次からは、産業医面談の受診勧奨の推進に力を入れる必要があると感じた。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社テクノ中部

英文名: Techno Chubu Company, Ltd.

■加入保険者:中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

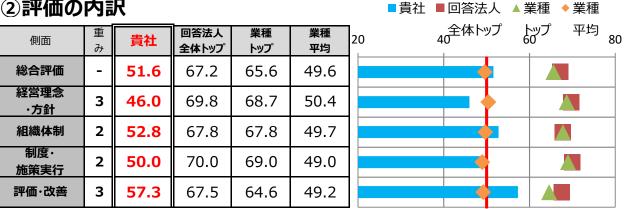
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 2869 社中

■総合評価: 51.6 (前回偏差値 49.7) ↑1.9

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

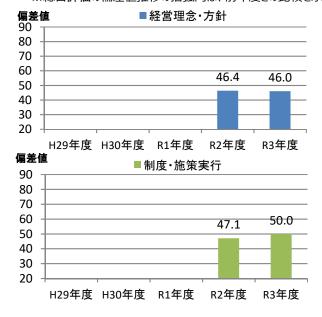
②評価の内訳



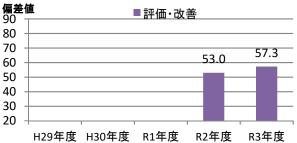
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1401~1450位	1401~1450位
総合評価	-	-	-	49.7(-)	51.6(↑ 1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.9 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 47.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 52.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 53.1 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 51.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 60.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 48.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 51.4 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 48.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 45.7 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 59.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	健康診断の有所見者およびメンタルヘルス疾患者の削減が課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	従業員の健康の保持増進で明るく元気な職場づくりを目指します。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
,,,,,,,,	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	111766 COUNTY	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		https://www.techno-chubu.co.jp/company/sustainability/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	47.2	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の共体的な肥束CCの効果
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	生活習慣病に関連する4項目についての年代別有所見率は血圧と血糖値は年代とともに増加傾向であり、脂質と肝機能は40歳代がピークとなっている。また、若年層(40歳未満)における有所見率も高い水準であるため、保健指導の実施が必要である。
検証	施策実施 結果	・コロナの影響により事業所への訪問回数が減少し面談回数も減少 ・若年層の有所見者に保健指導した結果、BMI改善率は51.6%→48.4% ・全社における再検査・精密検査の受診率は82.6%→85.3%
1	効果検証 結果	生活習慣予防において、健康相談員等による生活指導は効果があるため継続して行い、疾病の早期発見、早期治療を促すため、引き続き受診勧奨を継続する。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	疾患管理者数のうち、メンタルヘルス疾患については増加傾向にあるため、ストレスチェックで高ストレス 部署の特定、ラインケア教育および産業医、健康相談員による面談を引き続き実施する。
検証	施策実施 結果	・ストレスチェックは99.8%の実施率であり、分析結果の高リスク部署は10→8部署に減少した。 ・例年実施しているラインケア教育の満足度は60%であった。
2	効果検証 結果	・ストレスチェックの分析結果の高リスクの部署に対して、ヒアリングを行い職場環境改善を図った。 ・ラインケア教育の満足度は60%であったため、次年度は研修に関する理解度と職場での活用度について確 認し、職場でのメンタルヘルス疾患者削減に向けた取組みを強化する。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社テイ・アイ・シイ

英文名: TIC co.ltd.

■加入保険者:全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1801~1850位 / 2869 社中

47.8 **↑2.3** (前回偏差値 45.5) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

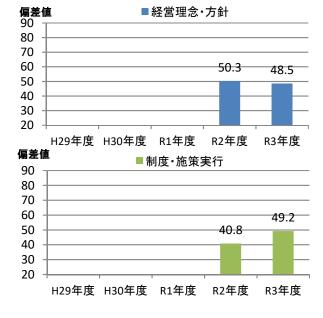
②評価の内訳

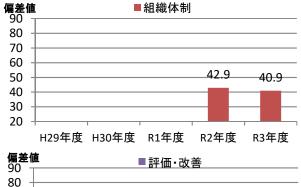


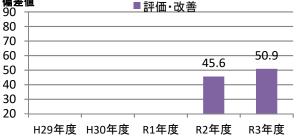
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1701~1750位	1801~1850位
総合評価	-	-	-	45.5(-)	47.8(↑ 2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 46.4 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 50.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 49.8 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 36.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 48.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 54.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 44.4 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 47.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 49.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 52.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 50.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	新規学卒者の採用が年々難しくなっている現状で、次代の会社運営の中心を担う20代および30代の若手・中 堅社員の離職率を改善することが、経営上、喫緊の課題といえる。
解決したい	主社員の服物中で以言することが、社呂工、失業の味起といえる。
経営上の課	
題	
	健康経営を実践することで、社員および同居家族が会社に対して愛着を抱き、長期継続的に勤務する社員が
	年々増加することを期待している。具体的な指標としては、新規学卒者の3年後定着率70%を目標とし、更には20代および30代の若手・中堅社員の離職率を現在の7%から3%以下に改善することを目標とする。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1V 10 10 10 10 10 11 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類 -		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	54.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	誄起のナーく	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効	課題の内容	メンタル不調に関する社員アンケートを実施したところ、社内に客観的な立場で相談できる窓口がないため、「仕事や人間関係に関する悩み等があっても、どこに相談していいのか分からない」との回答が多くあった。メンタル面の不安を抱えることは生産性の低下にも影響を与えると考えられるため、改善が必要である。
果	1666016	今年から「メンタル面で悩み事や相談事を産業医とWEB上で面談ができる仕組み」を準備し、運用を開始。
証	施策実施 結果	これまでに5件の相談が入った。
1	効果検証 結果	現時点でストレスチェック等への定量的な効果は検証できていなが、導入後2ヶ月を経た9月末に社員アンケートを実施したところ、「客観的な相談窓口が開設されたことによって、安心して相談することが可能となり、安心して働くことができる」という回答が、68%の回答者からあった。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
効 果	課題の内容	コミュニケーション促進の手段として導入している親睦会・同好会・県人会活動が、新型コロナの影響で長期間、開催中止の状態。コミュニケーションの低下は、労働事故発生の原因および生産性の低下にも影響を与えると考えられるため、改善が必要である。
検証	施策実施 結果	今まで対面・集会方式で開催していたが、今年度から当面の間はWEB方式での開催で実施。全対象者のうち、78%がWEBで参加した。
2	効果検証 結果	現時点で、労働災害の減少および生産性の向上等への定量的な効果は検証できていなが、各会の開催後、各会の参加者を対象にアンケートを実施したところ、「久しぶりにじっくりと良いコミュニケーションが取れたことで、今後、業務上でもしっかりと連携が取れる」という回答が80%の参加者からあった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ソシオークホールディングス株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

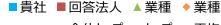
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 2869 社中

■総合評価: **46.1** ↑3.2 (前回偏差値 42.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

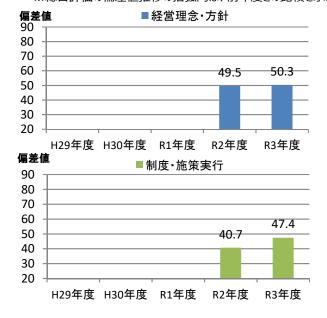


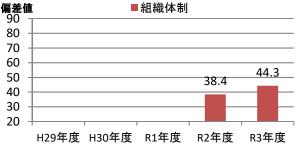
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20
総合評価	-	46.1	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	50.3	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	44.3	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	47.4	70.0	69.0	49.0	
評価・改善	3	42.3	67.5	64.6	49.2	•

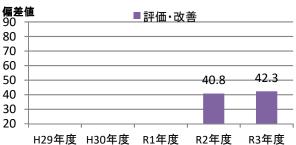
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1901~1950位	1951~2000位
総合評価	-	-	-	42.9(-)	46.1(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

					扁差値)		◆ 業種平均
側面	項目	対応Q番号	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	10 30 50 70 90
経営理念	明文化· 社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	50.7	
·方針	情報開示・ 他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.1	72.9	71.1	50.2	
	経営層の関与	Q25、Q26	46.4	60.6	60.6	51.0	
組織体制	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、 Q32	46.0	70.5	70.5	48.8	
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	50.4	
	目標設定、 健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、 Q40	51.4	67.5	66.2	48.5	
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、 Q45	50.5	66.0	66.0	49.6	
制度· 施策実行	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	48.9	
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、 Q63	52.3	71.1	71.1	49.8	
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、 Q57、Q58、Q59、Q60	40.6	72.5	69.5	48.6	
	健康診断・ストレス チェック	Q64、Q65、Q69	32.2	69.8	67.7	49.3	
評価改善	労働時間·休職	Q66、Q67、Q68	51.2	68.5	66.4	48.3	
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	Q70	53.9	64.5	63.2	49.8	

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課	企業の社会的責任 社会に役立つ事業を成長の源泉として、フードサービス事業とソーシャルビジネス事業を通して、誰もが健 やかに暮らせる社会基盤づくりに貢献していくためには、社員一人ひとりが健康を維持・増進し、持続的に 成長し力を発揮していくことが大切だと考えているため。
題 健康経営の実施により 期待する効果	社員全員が、イキイキ、のびのびと業務に取り組み、当社で働く事が幸せと感じられることを期待している。 具体的な指標としては、毎年実施している従業員満足度調査の回答率を現在の58%から70%以上への改善を目指し、 総合評価を現在の3.5ポイントから3.8ポイント以上への改善を目指す。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
ĺ		https://www.socioak.com
	URL	socioak.com/company/health/

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	号 課題分類 -		D対応度	対応する設問
笛与			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	38.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
		外部サービスを利用し、ES項目(64項目)を年に2回実施。中でも身体的な快適性、業務環境の充実度、休日や終業時間の3項目に注力し、改善活動を実施した。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	リモートワークの積極的利用、有給休暇取得率の促進を人事総務や上司から働きかけ、リモートワークは 50%を超える利用状況となっている。
1		21年7月実施の最新ES調査結果では、対象3項目の満足スコアは微々たる数値ではあるが上昇した。身体的な 快適性 (3.2→3.3) 、業務環境の充実度 (2.9→3.0) 、休日や就業時間 (3.1→3.2)
	効果検証 結果	
	= 日日の二 フ	従業員間のコミュニケーションの促進
	誘題のナーマ	促来員间のコミュニケーションの促進 従業員間のコミュニケーション活性化や自己肯定感向上を目的に、Webによるサンクスカードの仕組みをシ
	課題の内容	ステム開発した。月に1人5通の送付権限を持ち、従業員相互で贈り合っている。
効果	課題の内容	ステム開発した。月に1人5通の送付権限を持ち、従業員相互で贈り合っている。
果検証	課題の内容 施策実施 結果	
果検	施策実施	ステム開発した。月に1人5通の送付権限を持ち、従業員相互で贈り合っている。 効果検証ツールも同時に構築し、想定外の効果として同組織間の送付よりも異組織間の送付が多く、全社的
果検証②	施策実施	ステム開発した。月に1人5通の送付権限を持ち、従業員相互で贈り合っている。 効果検証ツールも同時に構築し、想定外の効果として同組織間の送付よりも異組織間の送付が多く、全社的なコミュニケーション活性化の一躍となっている。 受領者へのヒアリングを行ったところ、カードを受け取るとモチベーションが上がる、組織への貢献意欲が

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社トヨタレンタリース山梨

英文名:

■加入保険者:山梨県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

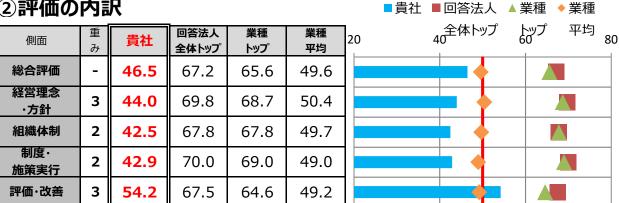
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 2869 社中

46.5 (前回偏差値 46.0) ■総合評価: ↑0.5

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

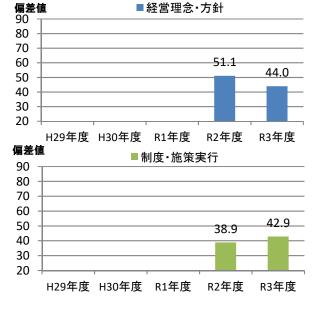
②評価の内訳

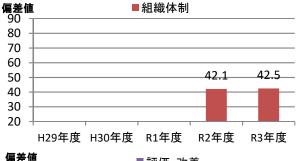


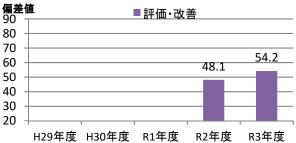
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1701~1750位	1951~2000位
総合評価	-	-	-	46.0(-)	46.5(↑ 0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 42.7 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 45.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 50.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 43.1 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 40.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 45.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 41.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 38.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 47.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 43.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 54.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	http://www.trl-y.com/topics/?id=923&PHPSESSID=261979e51e5358a62319bca38f44c445
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	49.3	48.3	Q59, Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果		人間ドックの結果、精密検査対象者が全体の約2割いたが、受診のフォローが十分行えていなかった。重症 化を防ぐ観点からも、会社から精密検査対象者に対して受診のフォローを行い、受診率を改善する必要があ る。
検証		精密検査対象者に、社内メールで個別に受診勧奨を行い、二次検診を受けるお願いをした。現時点までに受診勧奨を行った29名のうち、5名が二次検診を受診している。
	効果検証 結果	前年に比べ喫煙率は4%下がり、運動習慣者は13.1%上がっています。また、特定保険指導を実施した所4名受けており健康意識は高くなっていますが、精密検査対象者数が増加しており二次検診の受診者割合は2019年度は19%でしたが、2020年度は17%に下がってしまったため引き続き取り組みが必要である。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果	課題の内容	流行性インフルエンザの予防接種は上限を決めて会社負担となっているが、接種率が低い。感染により勤務体制に影響があると考えられるため予防接種が必要である。
検証	施策実施 結果	社内メールや安全衛生委員会等で定期的に呼びかけた。接種状況は毎月1回集計し、安全衛生委員会で報告 した。
	効果検証 結果	2020年度の接種率は46%で過去2年間と比較して一番良い結果ではあったが、目標の70%には届かなかった。かかったとき軽症に抑えるため接種率を上げる必要がある。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	_
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 有限会社サカコーポレーション

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種:サービス業

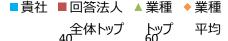
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 2869 社中

■総合評価: **42.8** ↑6.3 (前回偏差値 36.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

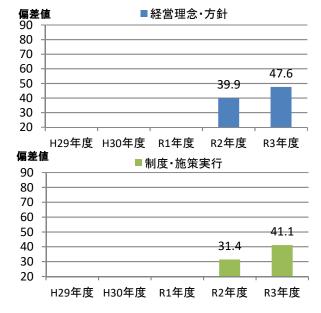


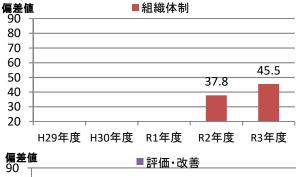
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 年均 60 平均 80
総合評価	-	42.8	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	47.6	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	45.5	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	41.1	70.0	69.0	49.0	
評価・改善	3	37.3	67.5	64.6	49.2	

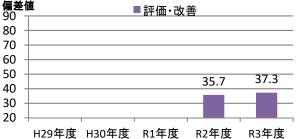
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2251~2300位	2251~2300位
総合評価	-	-	-	36.5(-)	42.8(↑ 6.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.0 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 43.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 45.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 42.5 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 51.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 33.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 47.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 45.1 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 47.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 38.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 30.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 47.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 45.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	
	人材定着や採用力向上
健康経営で	介護職の離職率を低下・防止させることにより優秀な人材の採用と定着を図る。優秀な人材の採用と定着に
	より介護の質と生産性の向上を図る。
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i> —	
	健康経営の実践により働きやすい職場環境を作り優秀な人材の採用と定着を図る。また優秀な人材の採用と
	定着により介護の質と生産性の向上も期待できる。
健康経営の	
実施により	
–	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	令和3年度 広島企業健康宣言にエントリーを実施

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	40.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	46.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥泉ともの対土
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効	課題の内容	ストレスチェックを実施した結果「上司同僚の支援」が低いこと、「仕事の量的負担」や「仕事の身体的負担」が大きいことがストレス要因として挙がった。これらがメンタル面に影響を及ぼし生産性の低下に影響を及ぼしていると考えられるため改善が必要と考える。
証	 施策実施 結果	魅力ある職場づくりのためのアンケートを実施後解析結果に基づき課題解決のためのワークショップを開 催。職員自ら課題を認識職場環境改善活動に取り組んだ結果意見交換のしやすい流れができた。
	効果検証 結果	毎年1月にストレスチェックを実施し、高ストレスな職場に対して魅力ある職場づくりのためのアンケートとワークショップの実施を行い改善活動を行う。また、その後再度検証のための魅力ある職場づくりのためのアンケートを実施し、改善効果について検証するという一連のサイクルを構築している。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果	課題の内容	従業員の感染症予防については感染症が施設内に持ち込まれた場合、一部の業務の継続の可否に関わるため 防止策を徹底強化する必要がある。
検 証	施策実施 結果	プロジェクトを立ち上げ感染症対応としてBCP計画を策定した。実際に感染症が発生した際に迅速に対応することができた。
2	効果検証 結果	実際の発生時に誰がどういったことを行うのかなどの役割分担が明確にできていたため発生時に迅速かつ的確に対応することができ、感染拡大の防止につながった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
-------------	---------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社JALスカイ札幌

英文名:

■加入保険者:日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 651~700位 / 2869 社中

57.9 (前回偏差値 56.9) ■総合評価: ↑1.0

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

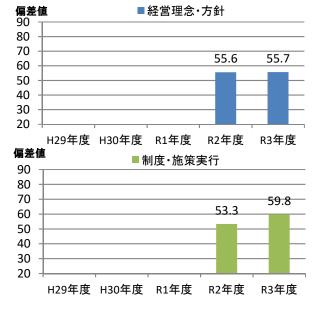
②評価の内訳

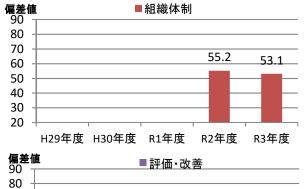


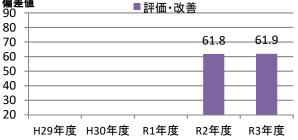
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	701~750位	651~700位
総合評価	-	-	-	56.9(-)	57.9(1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 58.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 52.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 54.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 45.9 実施体制 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 55.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 53.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 55.0 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 67.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 59.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 63.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 54.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

		従業員のパフォーマンス向上
	健康経営で	2021年度支店運営の基本方針で、以下を策定している。①人材が育つ環境を整える。②社員がやりがいと誇
		りを持ち安心して働き続けることができる環境を作る。課題解決には社員のイキイキ・ワクワクを向上させ
	解決したい	ることが必要と考える。
	経営上の課	
	題	
L		
		社員のパフォーマンス向上を目指します。具体的には、プレゼンティーイズムによる生産性低下率を現在の
		12%→10%以下に、仕事に満足している社員の割合を58%→70%になるよう、2025年までを目標に取り組む。
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
	別付りる別未	
- 1		
	・・・・ 中 エレコドカキューバ	7労労団本の10,000 オログル・中央ナギミルフルナナ

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• •	111766 COUNTY	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		https://www.jal.co.jp/jalskysapporo/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	武型 / 大块		業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	62.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	70.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		2020年度の行動変容アンケートで、「日常的に健康を意識して食べ物を選択しているか、食べ方の工夫をしているか」の問いに対し、行動期・維持期の合計が49%で食に関する意識が低いことが分かった。
	課題の内容	
効果		목피산무소쓰고걸. 선고소산소리(당신산사건) 조선스 건 시시 시 시 시 시 시 시 시 시 시 시 시 시 시 시 시 시 시
証	施策実施 結果	・置型社員食堂の導入、旬の食材を月1回自社サイトで紹介、メンタルヘルスセミナーでリラックス方法を学ぶ研修、ラジオ体操による運動習慣のきっかけづくり(2021年度3月実績66回開催延べ1127名参加)
	効果検証	2021年度の行動変容アンケートで、食に関する行動期・維持期の合計が63%と大幅に改善。(前年比プラス 14) しかし、弊社の経営目標「適性体重維持率」の改善には至らなかったため、更なる打ち手を考える必要 がある。(FY19→75.7%、FY20→73.8%)
	結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検証	施策実施 結果	
2	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: 株式会社阪急阪神ビジネスアソシエイト

英文名: Hankyu Hanshin Business Associate Co.,Ltd.

■加入保険者: 阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

■総合評価: **52.6** ↑11.3 (前回偏差値 41.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

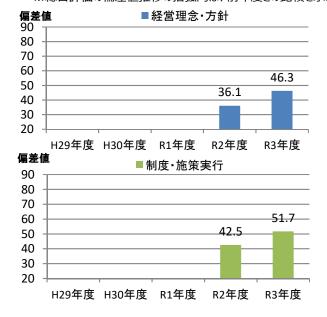
②評価の内訳

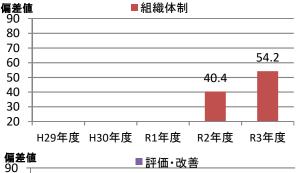


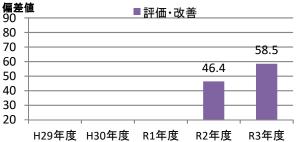
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2001~2050位	1251~1300位
総合評価	-	-	-	41.3(-)	52.6(↑ 11.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 対応Q番号 貴社 70 側面 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 44.9 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 47.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 50.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 59.0 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 54.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 46.8 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 54.3 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 53.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 50.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 **58.1** 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	当社正社員のうち、女性社員の割合は79%である。 また、女性の離職者数が多く、前年の離職者11人のうち、11人と100%を占めている。
解決したい	女性の健康について女性従業員自身、また管理職の理解が必要である。
経営上の課	
題	
健康経営の実施により期待する効果	実施目標としては、女性の健康に関するセミナーの受講率全従業員100%を目指す。 女性の働きやすい環境の整備(女性活躍リーディングカンパニー取得、女性の健康セミナー実施、がん検 診、短時間勤務制度、職場風土改善、コミュニケーションツール、育休産休後の復帰就業率、復職支援セミ ナー)を行うことで、人材の定着や採用力向上を狙う。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	-
URL	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.8	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	51.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	56.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	2019年度に行った健康診断の問診票結果の集計で、「1回30分以上の軽く汗をかく運動を、週2日以上、1年以上実施」の項目について、10.9%と低い結果となった。当社はデスクワークが多く、体を動かす機会が少ないため改善を要する。
	施策実施 結果	健康保険組合主催のウォーキングイベント『歩活』の周知および、計5万円程度の参加賞及び奨励賞を用意した。コロナ禍で運動する頻度が減る中、対象者のうち約4割が参加した。
1	効果検証 結果	2020年度に行った健康診断の問診票結果の集計では、「1回30分以上の軽く汗をかく運動を、週2日以上、1年以上実施」の項目について、11.9%であった。新型コロナウイルスの蔓延や在宅勤務の浸透により、運動量が減少する見込みであったが、上記のウォーキングイベントの奨励が寄与し、増加したと考えられる。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
効果	課題の内容	新型コロナウイルスの影響により、出社時の会話・会食が制限されていること、在宅勤務が一般化したことで、社員間のコミュニケーション機会が減少した。2020年度に実施した在宅勤務に関する社内アンケートでは、「在宅者への連絡が遠慮がちになる」「担当を超えたコミュニケーションが取れない」などの意見が挙がった。
検 証 ②	施策実施 結果	マイクロソフト社の「Teams」を社員に提供し、普及率は社員の80%程度となった。業務以外では、オンライン懇親会や送迎会などで使用されている。
	効果検証 結果	社内で共通項を持つ人をつなげるTeamsのグループ「ルーム」が一年間で5つ開設された。育児休業取得者が参加する「イクママルーム」をはじめとし、沿線・趣味でのつながりなどを含む5つが開設され、今後も増加する見込みである。現在のルーム使用者はTeams利用者の30%程度であり、「他部門社員とのコミュニケーションの場が出来た」などの意見が挙がっている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
只在少心是一个	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日本能率協会総合研究所

英文名: JMA Research Institute Inc.

■加入保険者:出版健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

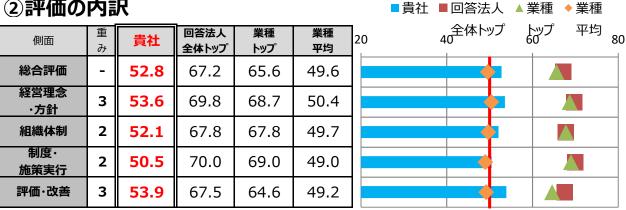
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

■総合評価: 52.8 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



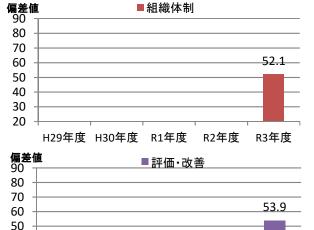
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1251~1300位
総合評価	-	-	-	-	52.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

40

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 55.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 51.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 55.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 49.8 実施体制 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 53.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 45.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 45.1 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 61.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 47.7 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 50.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 49.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C知行为分别未
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	当社で働く全ての従業員の健康を願い、その増進に努め、皆が健やかに、働きがいを持って、当社で自己実
	現する、そういった従業員で満ち溢れている会社を目指している。 当社にとっての「健康経営」は、従業員の健康増進そのものが目的(経営課題)であり、また、従業員の自
解決したい	雪社にとうての「健康経営」は、従来員の健康増進でのものが目的(経営課題)であり、また、従来員の目 己実現、当社の理念の実現、社会やお客さまにとって、当社が価値を提供し続けていくための全てのベース
経営上の課	となるものと認識している。
題	
	┃ ┃健康経営に全力で取り組むことで、従業員のポテンシャルが活性化され、当社の企業理念である「知の提供┃
	健康性呂に主力で取り組むことで、従来員のボテンフャルが活性化され、当社の世末壁芯である「知の提供 (本質を見極め、適切な判断と行動を促す知をお客さまに提供していく) 」がより高いレベルで実現される
	ことにより、お客様や社会の課題解決への貢献度が向上されるものと考えている。今後の目標は現状のプレ
健康経営の	ゼンティーイズム:36.3%、ワークエンゲイジメントは偏差値52の向上(上昇)を目指す。
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

13 1 King 2 3 Asia I				
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言			
	https://www.jmar.co.jp/company/kenko-keiei.html			
URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
	i 木咫 儿 块		業種平均		
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	51.1	48.3	Q59、Q60	
10	送業員の喫煙率低下 68.4 50.8 Q62、Q63、Q64(b)		Q62、Q63、Q64(b)		

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		公共体的な肥泉とこの対土
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果検証①	課題の内容	時間外労働が常態化している業界であるが、60歳を過ぎても元気に長く働ける環境を整えるため、ワークライフバランスで生活時間の確保(自宅で過ごす時間・運動・自己啓発)することは、従業員が生き生きと長く働くために最も必要な要件として位置づけ、その意識づけが課題であると認識した。そのため、生産性の向上のヒントや取り組み事例等を提供していくことにより、社員の意識改革を図ることとした。
	施策実施結果	ワークライフバランス委員会より月1回メール配信し、これまでに(2021年3月)40回、延べ5,472名に配信 した結果、2020年度の平均月間時間外労働時間は2017年度と比較して4時間減少した。
	効果検証 結果	平均月間時間外労働時間が2017年度は26時間であったが、2020年度では22時間に減少した。加えて、ストレスチェックにおける元気度・満足度の偏差値が2019年度の「46」から、2020年度の「47」へ1ポイント上昇、エンゲージメントについても2019年度の「51」から2020年度の「52」へ1ポイント上昇した。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断結果が判明後、精密検査が必要な社員が検査を受けない場合が多く、病状が悪化してから入院治療になるケースが過去3件発生した。2020年度より基準値を超えたものには、衛生管理者が精密検査対象者58人に受診の案内メールを送信し、2ヶ月後に受診していない従業員については、管理者より受診のための業務調整を行う体制を整えた。
	施策実施 結果	2020年度より基準値を超えたものには、衛生管理者が精密検査対象者58人に受診の案内メールを送信し、27人より検査結果の報告があり、再検査実施率の向上に寄与した。
	効果検証 結果	2017年の再検査率は7.4%であったが、2020年は46.6%に改善した。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況		
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0		
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0		
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0		
4	産業医・保健師の関与	Q29	0		
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0		
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0		
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_		
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ		
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0		
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0		
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0		
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0		
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0		
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0		
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0		
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0		
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0		
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0		
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0		
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0		
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0		
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0		
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0		
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0		
25	回答範囲が法人全体	Q2	0		
26	6 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答				
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0		
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0		

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日本インシーク

英文名: NIPPON INSIEK CO.,LTD.

■加入保険者:大阪府建築健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 2869 社中

■総合評価: 56.7 **↑2.2** (前回偏差値 54.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



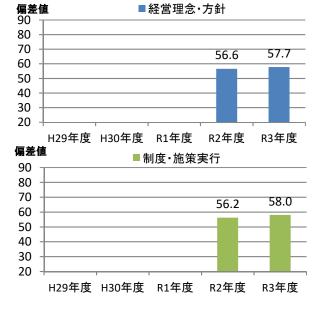
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

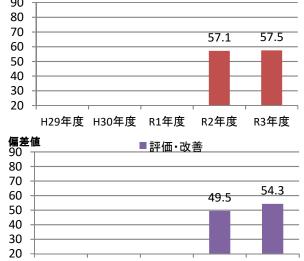
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	901~950位	751~800位
総合評価	-	-	-	54.5(-)	56.7(↑ 2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

偏差値

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





R2年度

R3年度

H29年度 H30年度 R1年度

■組織体制

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 52.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 53.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 54.0 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 52.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 58.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 57.1 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 54.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 44.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

ביווי		_州付りる刈木
		人材定着や採用力向上
	健康経営で	当社は高年齢社員が多く生活習慣病発症リスクが高い傾向にある。若い社員だけでなく高齢の従業員が健康
		を維持し、高いパフォーマンスを発揮しながら生き生きと就労を継続できる職場を目指し、以下3つの課題
	解決したい	を定めている。1.生活習慣病の発生予防と有所見者の低減、2.従業員の健康意識の向上と働きがいのある
	経営上の課	職場づくり、3.メンタルヘルス対策。
	題	
		健康経営の継続実施による従業員の健康状態・健康意識の向上、生産性の向上、企業業績・イメージの向
		上、離職率低下・入社希望者増加のプラスのサイクルを稼働させ、社内コミュニケーションの増加、職場の 活性化を目指している。こうした健康経営による好影響が、従業員本人だけでなく、従業員の家族や取引先
		石住化を目指している。こうしに健康経営による好影音が、従来員本人だけでなく、従来員の家族や取引元 である社会に対しても良い影響をもたらし、結果的に従業員のエンゲージメント向上へ繋がると期待してい
	健康経営の	る。
	実施により	
	期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1.3 1 [V] 1.13, 2, 3, 5, 5, 1, 1	
媒体の種別(健康経営宣言・健康宣言
ŀ	https://www.insiek.co.jp/company/csr.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛与	武战力 <i>执</i>		業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	61.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	51.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		派と置いている条件である。			
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防			
	課題の内容	「デスクワークが多く、肩こりや腰痛の症状を訴える従業員が多くみられるため、 「カラダすっきりプロジェクト」として、ストレッチ講座と就業時間中の派遣整体師によるマッサージ施術 を実施。 ストレッチ講座は、整体師の講師のもと、参加希望社員が姿勢改善・腰痛予防・肩こり改善等のテーマで体			
効果	INVASON J.	をほぐすイベントを実施した。			
検証	施策実施 結果	参加者へ満足度アンケートを調査した結果、62.5%が「大変満足」、37.5%が「満足」と回答。「心身のリフレッシュを感じる」と回答した社員は参加者の90%であった。			
1		実施後の参加者アンケートによると94%が健康意識の向上を意識できていると回答し、「仕事のモチベーションが上がったか」に「はい」と回答した率が実施前80%に対し、実施後は90%と上昇した。			
	効果検証 結果				
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進			
		ストレスチェックの結果同僚のサポートが不足しているという結果と、東京本社移転前の意識調査において「コミュニケーションが発生しやすい環境である」という問いに対して、16.2%で極めて低い結果であった。コミュニケーションを促進できるような環境の提供が必要である。			
効	課題の内容				
証	施策実施 結果	東京本社移転に際し、各階の中央にコミュニケーションスペース・図書コーナー・給茶コーナーを配置し、 自然と人が関わるよう環境を整備した			
2	効果検証 結果	移転前と同じ意識調査を移転後に実施した結果、「コミュニケーションが発生しやすい環境である」という問いは、21.6%改善し37.8%へ。「社員通しのコミュニケーション活性化の為の工夫や施策が行われている」という問いは、移転前より28.9%改善した。			

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 関西ビジネスインフォメーション株式会社

英文名: Kansai Business Information Inc.

■加入保険者:大阪瓦斯健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

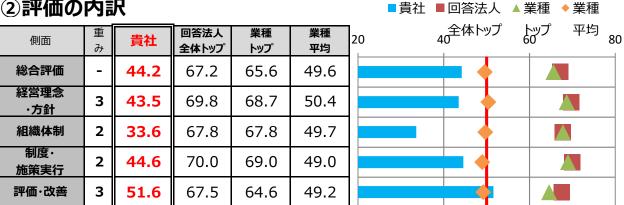
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2151~2200位 / 2869 社中

44.2 **↑6.7** (前回偏差値 37.5) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

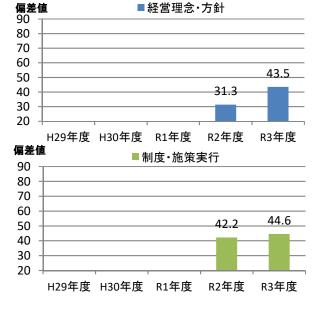
②評価の内訳

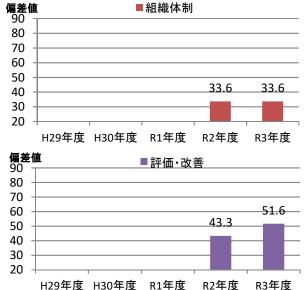


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2201~2250位	2151~2200位
総合評価	-	-	-	37.5(-)	44.2(↑ 6.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.1 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 43.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 50.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 31.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 32.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 44.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 39.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 51.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 50.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 42.6 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 45.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で	従業員のパフォーマンス向上
解決したい	環境変化が大きいVUCA時代においても、継続的成長・計画達成ができるよう、前例踏襲、定型的業務遂行・
経営上の課	人材育成から脱却し、生産性向上に向けた働き方の見直し、課題解決に対する意欲と能力を引き出す個人単
題	位での人材マネジメントへの転換が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員への積極的な健康投資が、生産性・業務品質向上につながり、ワークイノベーションへの取り組みが加速することを期待している。 具体的には、アブセンティーズム・プレゼンティーズム向上による生産性の向上、エンゲージメント向上による定着率向上、および採用競争力の強化が、人材マネジメントイノベーション推進に寄与することも期待している。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11 1/V/ [/[[]]]	TIANY COUNTY		
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言		
LIDI	https://www.kbinfo.co.jp/company/mission/ https://www.kbinfo.co.jp/saiyo_2023/data/ https://www.kbinfo.co.jp/professional/about/data/		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛勺	床 思 刀 块	貴社	業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	44.8	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	57.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		・ の子 ドドリのルスと デスルッキューシャス たたる み たる は
	課題のナーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の高齢化(全従業員に占める50歳代以上の割合の増加)に伴い、定期健康診断の有所見率も増加している。まずは、発症前に自身の健康状態に気付くことができるよう、日頃から健康に関して意識を持ってもらうことが課題。 また、日頃の小さな行動(通勤時のウォーキングや職場での簡単エクササイズ等)が健康状態改善につながり、100%の状態で業務にあたることで生産性も向上する、という認識を持ってもらうことも課題。
効果		
検 証	施策実施 結果	2017年度よりウィーキング施策を継続的に実施。社内表彰制度を設けたり、集計用の健康管理アプリが利用できない従業員への個別集計等の対応行った結果、全29チーム総勢143名がイベントに参加した。
1	効果検証 結果	ウォーキング施策の継続実施により、健康診断結果における「運動習慣者比率」が2019年度から3.7%増加した。また、健康診断結果の「異常なし」比率も1.9%増加した。施策実施後の結果や、上位チームのインタビュー内容を社内報に掲載する等、イベント認知度向上にも取り組んだため、参加者数の推移含め、健康や運動に関する意識が向上したかどうか、定性的な効果についても検証していく。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	業務上の交通・一般・通勤災害件数が2015年度より毎年度増加(2015年度20件、2019年度31件)しており、階段や段差でのつまずきや転倒が起因のケガによる休業等も発生している。 従業員の高齢化に伴い、運動機能低下による災害の発生が増加しており、休業に伴う生産性の低下が課題。
効		
	施策実施結果	各組織で毎月実施しているKYT活動のテーマに、職場でできるエクササイズ紹介を盛り込み、会議室に実施方法のポスターも掲示。執務室内の危険箇所改善(段差解消・段差部分の色を変えて目立つようにする)も実施。
	効果検証 結果	全体災害件数の大幅な削減にはつながらなかったが(2019年度31件、2020年度30件)、通勤災害については 2019年度と比較し、3件削減した。 また、執務室内の危険箇所改善に取り組みことで、空間投資の認識が向上し、休憩スペースの改善や新拠点 への移転を検討する際に、「健康」という視点を持つことができるようになった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社電通名鉄コミュニケーションズ

英文名: DENTSU MEITETSU COMMUNICATIONS INC.

■加入保険者:電通健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1701~1750位 / 2869 社中

■総合評価: 48.6 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面

総合評価

経営理念

<u>·方針</u> 組織体制

制度・

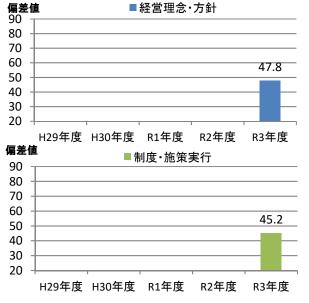
施策実行 評価·改善

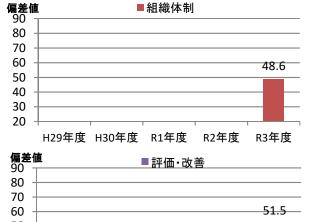


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1701~1750位
総合評価	-	-	-	-	48.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 47.1 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 48.5 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 53.8 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 49.0 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 54.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 45.1 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 34.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 44.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 50.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 46.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

1-		אלנאלט ל ניונאל.
		従業員のパフォーマンス向上
A.	建康経営で	従業員の高齢化が進むなか、生活習慣病の罹患率が高まる可能性がある。そうなると従業員のパフォーマン
		スが低下し、同時に社の生産性も低下する。また喫煙率も高く、肺がん等呼吸器官疾病に罹患する可能性も
19	解決したい	高く、この点も潜在的な健康障害リスクと考えられる。
肴	経営上の課	
5	題	
		従業員の年齢が高くなっても若手社員と同様に比較的病気になりにくく、健康維持・増進を図ることは、社
		が持続的に成長するために必要な労働力を安定的に確保することであり、ひいては限られた社員数で効率的 に労働力活用することである。これにより生産性を高める効果が期待される。
1	建康経営の	
5	実施により	
ţ	期待する効果	
	,,,,,,	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

 וויואלי בינויואוו	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.dm-c.co.jp
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	41.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	40.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効	課題の内容	2020年に若手社員のメンタル不調が発生し長期療養状態になっている。その際、業務用の負荷や上司の「気づき」といったマネジメント職のラインケアが重要だと認識した。また、業態的に人と人とのコミュニケーションのウエイトが高く、それがストレスとなる場合がある。自分自身がストレスのコントロールや耐性を見につけるためのセルフケアも重要な課題であると考えている。
証		全社員にセルフケアのEラーニングを実施。さらにマネジメント職にはラインケアのEラーニングを実施した。
	効果検証 結果	HRM(ヒューマンリソースマネジメント)担当者が動画視聴完了の状況をチェックしたり、部会や局会といった会議で内容についての意見交換・ヒアリングを適宜行った。内容については好評だった。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: パナソニック I T S 株式会社

英文名: Panasonic ITS Co.,LTD

貴社

60.9

63.5

58.7

3

2

2

3

■加入保険者:パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 2869 社中

■総合評価: 60.9 **↑7.3** (前回偏差値 53.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面

総合評価

経営理念

·方針 組織体制

制度・

施策実行

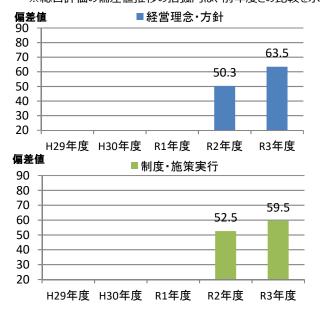
評価·改善

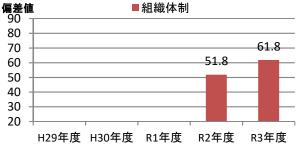


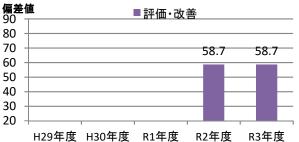
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1001~1050位	301~350位
総合評価	-	-	-	53.6(-)	60.9(↑ 7.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 61.8 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 63.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 60.1 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 61.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 56.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 59.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 57.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 54.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	こが付するが未
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	当社社員の9割以上が技術者であり、その技術社員が健康を維持して最高のパフォーマンスを発揮し続ける
	ことが出来る職場環境・健康維持増進の取組が大きな課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
健康経営の実施により期待する効果	当社社員の平均年齢は、2021年4月時点では36.7歳とグループ内ではとても若い会社で健康に対しての意識が低い事から、健康に対しての意識向上の取組を推進し、2025年度には健康リスク区分「c」を 1 %以内、「a」と「b」の比率を逆転させることを目指す。 【2020年度実績】区分a:30.5%、区分b:62.7%、区分c:6.8%
い、キューデル	双党府理本の19 CO2 不同次した中央を配記しています。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.panasonic.com/jp/company/pits/company.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	57.4	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	56.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効 果	課題の内容	コロナ禍に於いて、在宅勤務中心の働き方になったことにより、従業員へアンケートを行った結果「運動する機会の低下」「腰痛」などの訴えをする社員が増加しており、業務の生産性低下に影響を与えることが考えられるため改善が必要である。
検証	施策実施結果	・社員、派遣社員を対象に、職場対抗のウォークラリーを実施(参加率:50%) ・経営幹部及びスタッフ部門メンバーによるエクササイズ動画を作成し、社員、 派遣社員へ 展開し実施(実施率:5%)
1	効果検証 結果	①定期健康診断結果としては良化はしていないが、健診前の問診結果では運動習慣率が 向上している。(2019年度:17.9%→2020年度:18.4%) ②アンケート結果から、エクササイズの実施率は低いが、エクササイズを継続的に実施 した社員については60%が、体調や身体に良い変化があったと回答。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	定期健康診断の健診結果で生活習慣病に関する項目が悪化方向にあるが、原因として健診の事前問診の結果で生活習慣病に対する意識が低いことが判明。このままでは業務の生産性低下に影響を与えるリスクがあり改善が必要である。
検証	施策実施 結果	・全社員を対象に、パナソニック健保のWebツールを活用した健康づくりの紹介を行い、 活用推進を行った。 (登録率:80.2%)
2	効果検証 結果	Webツールの登録は80.2%と前年比1.6倍となり、一時的に活用がされたが、継続しての活用がされておらず、生活習慣病に関する意識については2020年度の定期健康診断の問診結果で微増の状態。(2019年度: 34.8%→2020年度: 36.4%)

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社アイシマ

英文名:

■加入保険者:神奈川県医療従事者健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2451~2500位 / 2869 社中

■総合評価: **39.5** ↓1.1 (前回偏差値 40.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

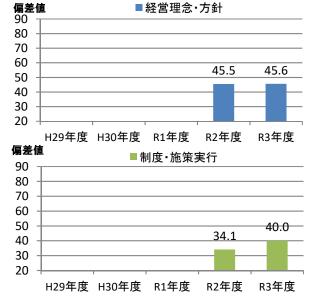
②評価の内訳

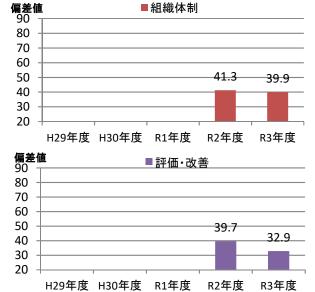


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2051~2100位	2451~2500位
総合評価	-	-	-	40.6(-)	39.5(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 45.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 45.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 44.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 39.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 41.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 26.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 43.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 40.8 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 59.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 35.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 24.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 52.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 40.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	従業員の労災事案や病欠による長期療養休暇を減少することにより、従業員に健康で長く働いてもらうこと の実現が課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	従業員が心身ともに健康な状態で長く働き続けられること。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
別付りの別未	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	http://www.aishima.co.jp/kaisha/kenkou_sengen.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	34.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	55.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	職員の平均年齢が52.8歳と上昇し健康診断の有所見率も上昇傾向にある。中でも高血圧症、糖尿病の診断を受けている職員が増えており、健康診断実施後の対応に課題が残る現状であった。再検診の所見を受けている職員のフォローを行うことが生産性の向上にもつながる。
検証	施策実施 結果	対象者には管理者より受診勧奨を行い、未受診者に関しては再度会議やメールにて受診を促し受診率の向上に繋げる。
	効果検証 結果	現時点では具体的な数値は出ていないが、今後定期的に効果を把握する調査を行い受診率の向上に努める。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:CTCファシリティーズ株式会社

英文名:

■加入保険者:CTCグループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

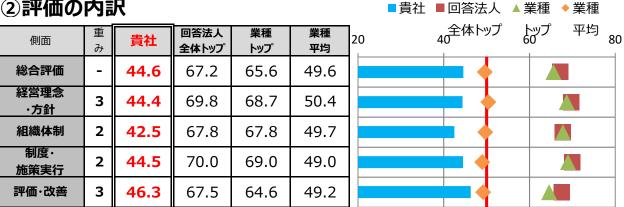
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 2869 社中

44.6 **↑2.7** (前回偏差値 41.9) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

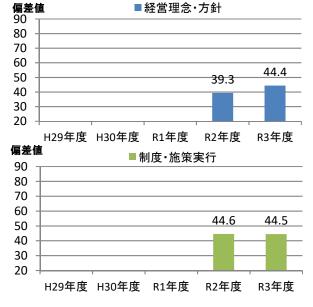
②評価の内訳

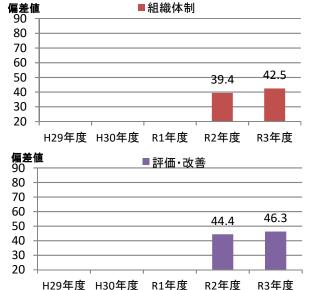


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1951~2000位	2101~2150位
総合評価	-	-	-	41.9(-)	44.6(↑ 2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 47.8 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 42.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 40.8 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 43.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 44.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 45.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 47.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 45.8 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 41.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 45.1 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 49.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 39.3 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 46.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	2/01/07 B/M/K
	その他
健康経営で	・社員の働きがいを醸成すること。
	将来にわたって心身共に健康と幸福であり、仕事を通じて自己実現に向けて努力していくことが、会社の成長に繋がることが、
解決したい	長に繋がることから、社員の意識改革(自分事として物事を捉えること)や働きやすい環境をさらに整えていくこと。
経営上の課	・女性社員が少ないことが課題である。
題	
	與よどいし與よりよとのエナとほどで、44号だとはめに版本と担うでと、リマルポジ中国でもフェしと切け
	働きがいと働きやすさの両立を通じて、社員が主体的に物事を捉えてキャリア形成が実現できることを期待 する。
	する。 また、そのための活力向上として、時間外労働の削減や全社員が70%以上の年次有給休暇を取得することを
77	目標設定して実行しており、その結果として、仕事能率の向上等の組織の活性化、会社全体の業績向上に繋
	がることを期待する。
実施により	
期待する効果	
	7.44.05.00 \$ 0.00

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• •	יון אייי בינויואדנ	
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト
		https://www.ctcf.co.jp/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	火ルルク の政団	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	48.4	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	42.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥泉ともの対土
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効	課題の内容	昨年度における全従業員の平均残業時間12.3時間、有給休暇取得実績は85%に至ったものの、詳細分析では 部署別に偏りがあることから、全従業員が同レベルでの労働時間および有給休暇取得を行うことが健康維持 増進の基本になると考えているため、改善が必要と捉えている。
証	施策実施結果	経営課題として捉えており、経営会議ならびに衛生委員会において実績をレビューしていることや、是正が必要な部署に対しては、部署長と人事部で共同し改善に取り組んでいる。
1		残業時間の偏りが改善し、また有給休暇の取得率も前年同時期より伸びている。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	毎年の従業員意識調査結果の分析から上司と部下によるコミュニケーション不足を課題として捉えており、管理職のマネジメント力強化を会社の重点施策として教育に注力している。 コミュニケーションは従業員のモチベーションや働きがい、そして会社業績に関与してくる部分であるため、役員による会社方針の浸透や社内研修を通じて、管理職に対して意識改革を行っている。
検 証	施策実施 結果	会社の重点施策をマネジメント力の強化とし、階層別研修でコミュニケーションの重要性について教育を実施した。 従業員意識調査結果における管理職以上のレビュー会を実施し、アクションプランを策定し実行した。
2	効果検証 結果	従業員真意識調査の結果にて、社内コミュニケーション設問の回答のうち、75%が「そう思う」「ややそう思う」と回答し、前年度の67%を上回る結果となった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0	
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	\circ	
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	\circ	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2		
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0	
	27 全ての誓約事項を満たしている Q5SQ1			
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社ニコンテック

英文名: NIKONTEC COOPRATION

■加入保険者:ニコン健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **2601~2650位** / **2869 社中**

■総合評価: **34.5** ↓5.2 (前回偏差値 39.7)

回答法人

全体トップ

貴社

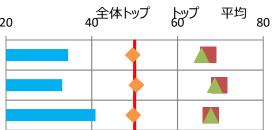
※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

トップ

②評価の内訳

側面



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

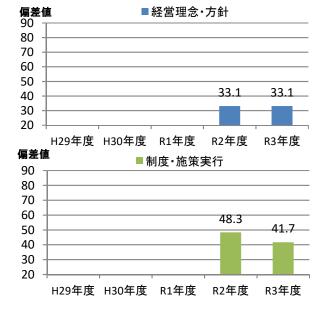
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

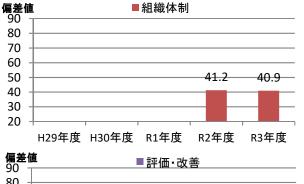
業種

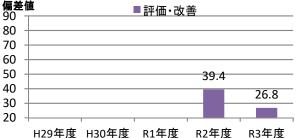
平均

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2101~2150位	2601~2650位
総合評価	-	-	-	39.7(-)	34.5(↓5.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







					扁差値)		•	業種平均	均	
側面	項目	対応Q番号	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	10 3	━全体平 ¹ 30 50	均 · 70	90
経営理念	明文化・ 社内浸透	Q17、Q18	34.6	64.0	64.0	50.7				
・方針	情報開示・ 他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	33.2	72.9	71.1	50.2		•		1
	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	51.0				
組織体制	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、 Q32	39.8	70.5	70.5	48.8				
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	50.4				
	目標設定、 健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、 Q40	38.2	67.5	66.2	48.5				
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、 Q45	38.3	66.0	66.0	49.6		-		
制度· 施策実行	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	48.9				
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、 Q63	39.2	71.1	71.1	49.8				
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、 Q57、Q58、Q59、Q60	48.0	72.5	69.5	48.6				1
	健康診断・ストレス チェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	67.7	49.3				
評価改善	労働時間·休職	Q66、Q67、Q68	35.1	68.5	66.4	48.3				
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	63.2	49.8				

■ 回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

••	2 1 1/1/10 2 2 2/2/2/1	
	媒体の種別	-
	URL	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	기(년 9 원년)	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	31.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	46.6	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	41.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	-
効	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	_
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	_
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NGFホールディングス株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **2451~2500位** / **2869 社中**

■総合評価: **38.7** ↑0.6 (前回偏差値 38.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

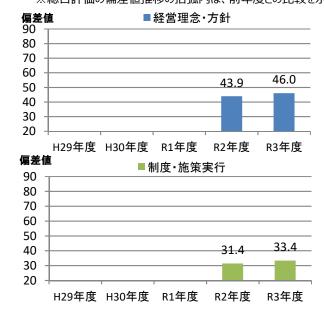


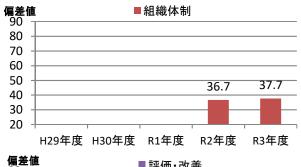
側面	重 み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	全体トップ 20 40	トップ 平均 60 80
総合評価	-	38.7	67.2	65.6	49.6		
経営理念 ·方針	3	46.0	69.8	68.7	50.4		
組織体制	2	37.7	67.8	67.8	49.7		
制度・ 施策実行	2	33.4	70.0	69.0	49.0		
評価·改善	3	35.7	67.5	64.6	49.2		

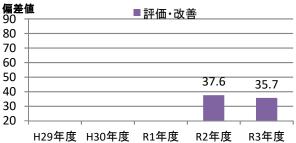
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2151~2200位	2451~2500位
総合評価	-	-	-	38.1(-)	38.7(↑ 0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 46.4 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 46.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 45.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 35.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 41.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 33.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 43.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 19.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 38.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 35.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 30.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 37.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 46.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

		人材定着や採用力向上
4		従業員の平均年齢が上昇していく中で、全ての従業員に健康でかつイキイキと長く働いてもらうことの実現 が、光社の大きな課題である。
	解決したい	が、当社の大きな課題である。
	経営上の課	
	題	
^		
		健康経営の推進により、当社の企業文化である『良い人が辞めず、良い人が残り、良い人が集まる会社』の 実現を目指す。
		XWEIH 7 0
4	建康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
7	WIND 6 DITE	
_		

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1787 CCCC1XTC	I ·
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ngf-penguin.co.jp/ngfhd/https://www.ngf-penguin.co.jp/

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問
田勺	床熄刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	34.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	21.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	28.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	人事部の集計によると、ひと月45hを超える長時間労働者やひと月80hを超える過重労働者が発生しており、健康やワークライフバランスへの影響が懸念された。
効果		
検 証	施策実施 結果	長時間労働管理のため、従業員の作業内容およびシフト配置について専門の委員会を設置し、調査、改善を行った。
1		4 5 時間を超える長時間労働者も減少傾向となり、そして、過重労働者は 0 となった。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	_
効果	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	迎運動機会の増進に向けた取り組み Q51		0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社シアテック

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会愛媛支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

2251~2300位 / 2869 社中 ■総合順位:

42.6 **12.2** (前回偏差値 40.4) ■総合評価:

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳



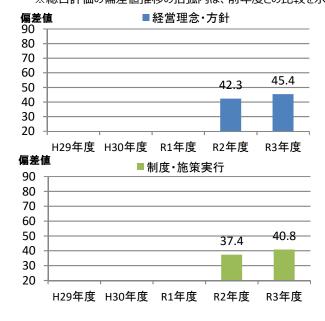
■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

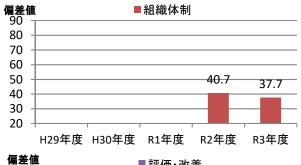


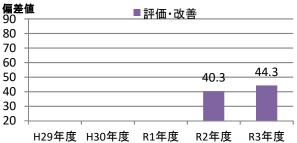
業種

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2051~2100位	2251~2300位
総合評価	-	-	-	40.4(-)	42.6(↑ 2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社







[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.1 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 46.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 43.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 40.6 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 34.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 42.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 45.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 39.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 45.3 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 37.2 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 45.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 36.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	C/010 2 8/02K
	人材定着や採用力向上
冲声级学术	新規・中途ともに、採用が難しい状況。健康経営優良法人として従業員に健康不安が無く、長く勤めてもら
健康経営で	う事を前提に、中長期の安定経営につなげる。
解決したい	
経営上の課	
題	
	健康事由に基づく離職、長期休業をゼロにしたいが、平均年齢も高まる傾向にあり、予防に努めることを重 視している。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	
741107 C 11110V	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	יייייייייייייייייייייייייייייייייייייי				
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言			
		https://www.ciatec.co.jp/health.html			
	URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	*************************************		業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	34.0	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	42.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	二代回りにし	る具体的な他束Cての効果
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	ストレスチェックを行い、ストレス負担の大きい社員へのフォローアップ 特にストレスが高いと評価された方が22名で、医師面談受診を自動配信メールで 個別打診し、現状ストレスの原因を探り、軽減されるように働きかける。
証	施策実施 結果	2名の方が医師面談受診を希望し、日程調整を行った。
1		特にストレスが高いと評価された方 2019年度 21名 ⇒ 2020年度 22名
	効果検証 結果	医師面談受診希望者 2019年度
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	有給休暇年間5日以上取得の法令対応以外にも、70%の取得を目指す自社目標の設定 各部課の年度目標設定必須項目として掲げ、ワークライフバランスを推進する。
検証	施策実施 結果	有給休暇年間取得率が前年度対比107%となった。
2	効果検証 結果	各部課の年度目標設定必須項目に掲げることで、従業員が取得しやすい施策として 機能している。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況	
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0	
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0	
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0	
4	産業医・保健師の関与	Q29	0	
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0	
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0	
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0	
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ	
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施		0	
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0	
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0	
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0	
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0	
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_	
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0	
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0	
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	_	
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0	
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0	
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0	
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_	
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0	
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0	
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0	
25	回答範囲が法人全体	Q2	0	
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答			
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0	

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: テクノレント株式会社

英文名:

■加入保険者:リコー三愛グループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

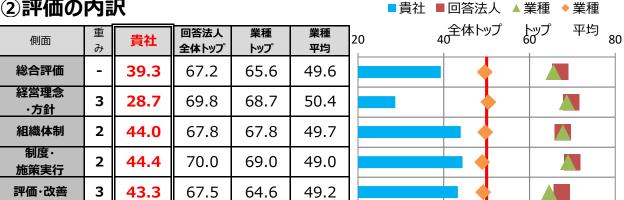
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2451~2500位 / 2869 社中

39.3 ↓5.4 (前回偏差値 44.7) ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

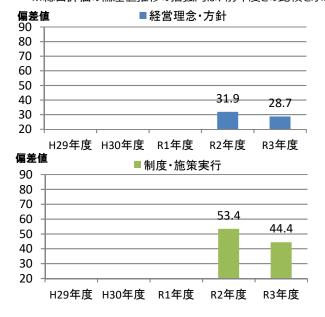


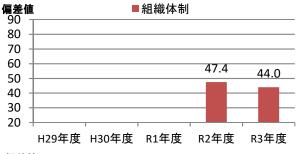
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

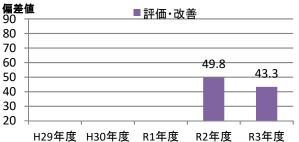
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1801~1850位	2451~2500位
総合評価	-	-	-	44.7(-)	39.3(↓5.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

					扁差値)		•	業種平均	匀	
側面	項目	対応Q番号	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	10 3	- 全体平均 30 50	与 70	90
経営理念	明文化· 社内浸透	Q17、Q18	27.2	64.0	64.0	50.7				
·方針	情報開示・ 他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	31.5	72.9	71.1	50.2				
	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	51.0				
組織体制	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、 Q32	46.6	70.5	70.5	48.8				
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	50.4				
	目標設定、 健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、 Q40	37.6	67.5	66.2	48.5				
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、 Q45	48.6	66.0	66.0	49.6				
制度· 施策実行	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	48.9				
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、 Q63	45.3	71.1	71.1	49.8				
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、 Q57、Q58、Q59、Q60	42.8	72.5	69.5	48.6				
	健康診断・ストレス チェック	Q64、Q65、Q69	53.1	69.8	67.7	49.3				
評価改善	労働時間·休職	Q66、Q67、Q68	56.8	68.5	66.4	48.3				
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	63.2	49.8				

■ 回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

••	2 1 1/1/10 2 2 2/2/2/1	
	媒体の種別	-
	URL	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	次元の の政団	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	50.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	58.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	- OA PT-0 J-G
効	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	R労庁調本070 CO1 で同答した内容を転記しています

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	_
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社中電オートリース

英文名:

■加入保険者:中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2151~2200位 / 2869 社中

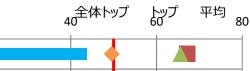
43.8 ↑7.9 (前回偏差値 35.9) ■総合評価:

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

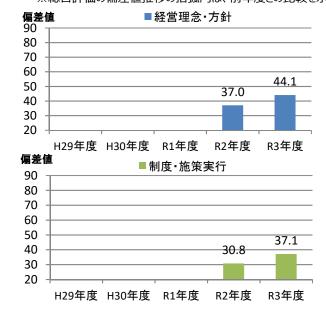


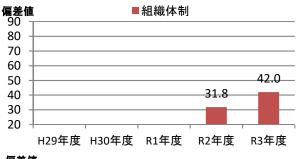
業種

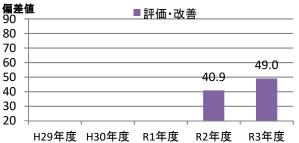
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2251~2300位	2151~2200位
総合評価	-	-	-	35.9(-)	43.8(↑ 7.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 45.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 43.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 44.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 43.4 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 41.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 41.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 29.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.1 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 46.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 30.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 51.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 46.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
725-4724-	従業員に健康でやりがいを持って働き続けてもらうとともに、人員は限られているので一人一人のパフォー
健康経営で	マンスの向上を図っていくことが課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	生活習慣病にかかるリスクの高い従業員に対し、適切な指導を行うことで、健康に関する悩みや不安をなく
	し、一人一人のパフォーマンスの向上、ひいては生産性の向上を目指したい。
は東谷学の	
健康経営の	
実施により	
期待する効果	2
אכנאכס כ ניונגי	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	http://www.chuden-al.co.jp/company/message/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺	床, 达, 刀, 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	31.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	44.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		労働時間の確認はしていたが、長時間労働者に対し積極的な働きかけをしていたわけではなかった。管理監督者は、労働時間数の確認も行っていなかった。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	労働時間が一定時間を超えた者について、管理監督者も含め長時間労働チェック票を提出させる。また、対象者・労働時間数・チェック票に基づく面談内容を表にまとめ、保健師と人事主管部署で共有できるようにした。
1		毎月のように長時間労働者として対象者になる者が一目で分かるようになった。チェック票の提出漏れもなくなり、対象者には声掛けや保健師による面談等、何かしらの働きかけができるようになった。
	効果検証 結果	
	=用町の二 フ	
	P.1.	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 健康課題のある者には、保健指導の実施等を行ってきたが、全般的な疾病予防について特別な取り組みは
		行っていなかった。
	課題の内容	
効果		
検	施策実施 結果	健康保険組合のサイトに登録することで、様々な健康情報を知ったり健康増進イベントに取り組む機会を提供することができた。
2		サイトにはほぼ全ての従業員に登録してもらうことができた。人間ドックの申込み情報が把握できるほか、
	効果検証	自身の健康診断結果を確認したり、健康に関する情報やコラムを読んだりと各自で自由に活用してもらって いる。
	が未快証 結果	
	10.13	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	_
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	_
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノンビズアテンダ株式会社

英文名: Canon Biz Attend Inc

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

 \mathbf{A}

■所属業種:サービス業

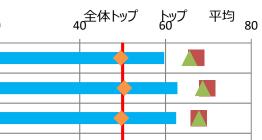
①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 2869 社中

■総合評価: **59.7** ↑8.6 (前回偏差値 51.1)

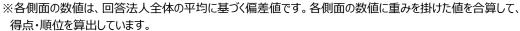
※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種



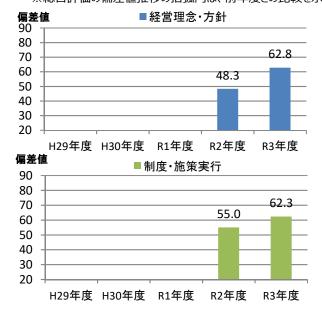


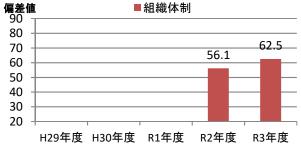
[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

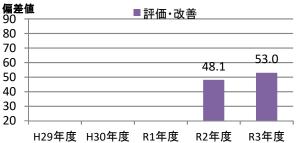
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1201~1250位	451~500位
総合評価	-	-	-	51.1(-)	59.7(↑8.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 63.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 61.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 55.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 62.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 58.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 66.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 64.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 43.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 50.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課	人材定着や採用力向上 コロナ禍で新規採用が難しい中、既存の社員に健康で長く働いてもらう事、また人材サービス・業務委託事業をしていくうえで従業員の傷病による欠勤、欠員が事業活動に影響したことが課題となる。
題健康経営の	全ての従業員に年間を通じて良好な健康状態で活躍してもらう事。傷病により業務を継続できず、退職するメンバーを皆無になるように活動したい。産休・育休・復職率については100%。
実施により期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	https://www.canon-ba.co.jp/corporate/csr/management.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛与	床起力 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	60.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	67.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の大きないのである。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効	課題の内容	①サービス残業の撲滅 ②長時間労働の可視化 勤務票システムに本人が入力した勤務時間のみで労働時間管理を行っていた為、 実際の勤務時間を把握することができなかった。
証	施策実施 結果	各勤務事業所の入退管理システムから入退室ログを入手。 ※入退室時刻を入手できない客先等の職場はタイムカード打刻機を設置。
1	効果検証 結果	各勤務事業所より入手した入退室ログと、本人が入力した勤務表システムの時間を照合。 ① 照合した結果に差異がある場合、人事部に本人申告→上長から理由を説明させることの施策でサービス 残業の撲滅となった。 ②入退室時刻を正確に可視化したことにより時間外労働に対して意識改革があり、長時価労働の削減にもつ ながった。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
検	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
只在少心是一个人	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社東建工営

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2701~2750位 / 2869 社中 31.4 (前回偏差值 ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

偏差値

■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 40	:体トップ	トップ 平均 50 80
総合評価	-	31.4	67.2	65.6	49.6		•	
経営理念 ·方針	3	40.7	69.8	68.7	50.4			
組織体制	2	34.7	67.8	67.8	49.7		•	
制度· 施策実行	2	31.5	70.0	69.0	49.0			
評価・改善	3	19.8	67.5	64.6	49.2			

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

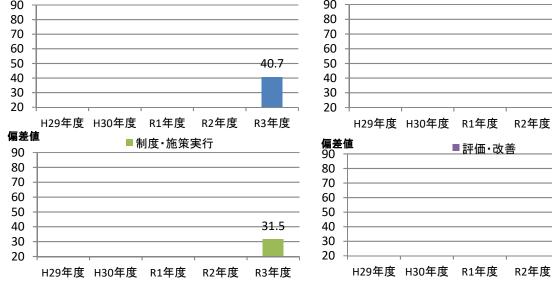
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2701~2750位
総合評価	-	-	-	-	31.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

偏差値

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

■経営理念・方針



■組織体制

34.7

R3年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 37.5 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 43.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 39.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 34.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 37.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 30.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 27.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 41.6 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 42.7 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 28.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 24.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 18.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 26.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	
	媒体の種別	-
	URL	
		·

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田力			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	28.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	25.8	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	21.4	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	24.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	25.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	-
効	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	_
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	_
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社日立アカデミー

英文名: Hitachi Academy Co., Ltd.

■加入保険者:日立健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **801~850位** / **2869 社中**

■総合評価: **56.5** ↑1.6 (前回偏差値 54.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

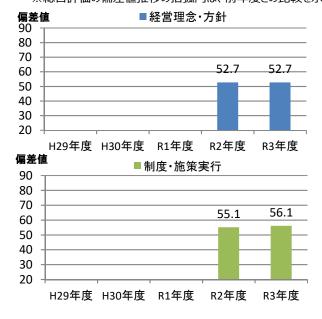


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

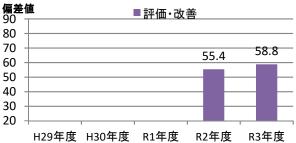
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	901~950位	801~850位
総合評価	-	-	-	54.9(-)	56.5(1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 Q19, Q20, Q22, Q23 72.9 71.1 51.6 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 57.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 59.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 58.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 53.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.2 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 51.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 55.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 58.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 60.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 54.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	労働時間の適正化を図り、深夜労働、長時間労働の縮減を図る。また、年次有給休暇の計画的な行使により
解決したい	メリハリの付いた業務遂行となりパフォーマンスを向上させる。
経営上の課	
題	
ACS.	
	経営幹部および職制が従業員の業務内容を把握し、特定の個人への業務集中をなくし、労働時間の適正化を 図ることにより個人のパフォーマンスが向上した。
	■深夜残業(延べ人数): 19上 120名⇒20上 118名⇒21上 32名
は中を名字の	■年休取得(AVE): 19上 10.6日/人⇒20上 8.9日/人⇒21上 9.3日/人(20上はコロナ禍により集合研修から
健康経営の	オンライン研修への切替え作業追加の影響)
実施により	
期待する効果	

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

11	111 WAY CATIANTE	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		https://www.hitachi-ac.co.jp/company/health/https://www.hitachi-ac.co.jp/company/

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	57.4	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	里点で直げている共体的な肥木とての効果						
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進					
効果	課題の内容	・コロナ禍において在宅勤務が多いことで従来出来ていたFace To Faceのコミュニケーションが取りにくくなり、1日だれとも話さないとか、外に出ないなど、極度のコミュニケーション不足によって不安感、孤独感が増えていた。 ・オンラインのネットワーク環境が良くなく、正常な会話が出来にくい状況からコミュニケーション不足に繋がっていた。					
検証	施策実施 結果	Teams等を活用し1on1ミーティングの対話を意識的に増やしコミュニケーションを取った。 チャットタイム等上長が積極的にオンライン対話の回数を増やす工夫を実施。 ネットワークの環境改善					
1	効果検証 結果	・Teams等を活用して細目に縦と横のコミュニケーションを促進することで在宅勤務においても孤独感や不安感の解消につながった。 ・上長から積極的にオンラインでの対話を増やすことにより、個人的な悩み相談や業務の相談もし易くなり、コミュニケーションの改善ができた。 ・リーディングバーチャリーを利用した円滑なコミュニケーションの実現。					
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防					
効果	課題の内容	・コロナ禍における巣ごもりや外出の抑制、出社率を管理した在宅勤務の徹底などで運動不足からくる生活 習慣病に関する脂質異常や血糖、血圧の上昇が懸念されていた。					
検証	施策実施 結果	・保健師からの生活習慣病予防指導 ・産業医からの精密検査の受診勧奨 ・日立健保からの生活習慣病予防・重症化予防プログラムの提供 ・全社ウォーキングラリーの実施(4カ月間)					
2	効果検証 結果	2020年度の結果はこれからとなるが、2018年度から2019年度の実績推移として、 ・肥満該当者: 29.6%⇒27.8%(1.8P改善) ・高血圧該当者: 5.8%⇒3.9%(1.9P改善) ・脂質異常該当者: 4.1%⇒3.0%(1.1P改善) ・高血糖該当者: 2.1%⇒2.1%(変化なし) ・喫煙率: 17.2%⇒15.1%(2.1P改善)					

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社関電エネルギーソリューション

英文名: KANDEN ENERGY SOLUTION CO., INC.

■加入保険者:関西電力健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

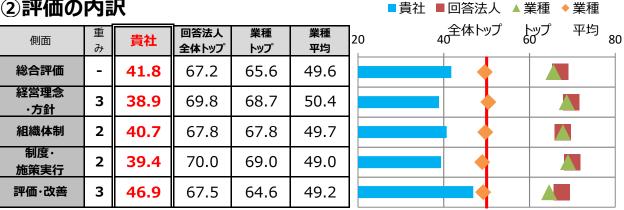
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 2869 社中

41.8 (前回偏差值 ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

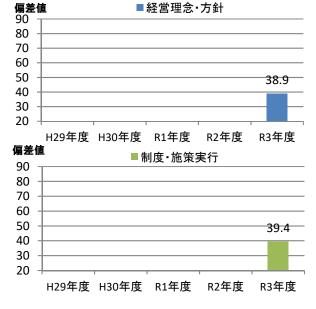


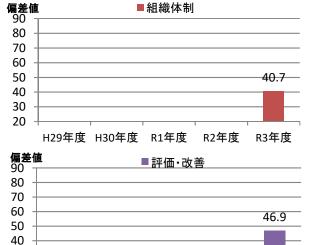
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2301~2350位
総合評価	-	-	-	-	41.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 36.0 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 42.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 39.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 45.6 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 37.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 43.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 36.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 39.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 42.7 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 40.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 43.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 66.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 43.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	
健康経営の実施により期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

I	媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
ſ		http://www.kenes.jp/company/philosophy.html
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	M ()		業種平均	メルルタ の政司	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	42.6	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	44.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効	課題の内容	健康診断結果により、生活習慣病リスク保有者や、生活習慣の見直しが必要な従業員が半数以上いることが 判明した。生活習慣病の未然予防・早期発見・早期治療を行うため、従業員に対して自主的に健康管理に取 り組むことの重要性を認識させる必要があり、健康づくりを行うための支援策が必要である。
証		全従業員が参加できる健康に関するイベントを2か月間実施し、各自が健康に関するテーマに対して期間中取り組む仕組みを導入したところ、従業員の9割以上が参加し、食生活や運動習慣の改善を図ることができた。
1	効果検証 結果	現時点では健康診断結果等への効果反映検証には至っていないが、イベント実施後のアンケートにおいても「運動を習慣化するきっかけになった」「食事のバランスを気遣うようになった」などの回答が多く得られるとともに、少数ではあるが禁煙に成功したという回答もあり、従業員の健康づくりの一助になっていることを確認できており、今後も継続して実施する予定としている。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社マイナビ

英文名: Mynavi Corporation

■加入保険者:毎日新聞健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

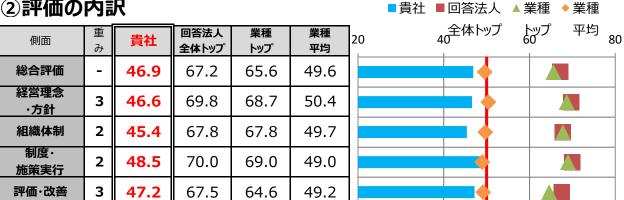
①健康経営度評価結果

1901~1950位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: 46.9 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

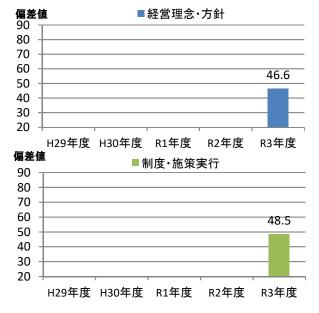


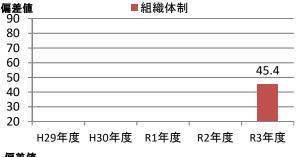
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1901~1950位
総合評価	-	-	-	-	46.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 51.5 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 43.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 46.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 46.1 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 47.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 53.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.8 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 47.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 45.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 50.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 39.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 47.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	20/01/0 7 0/0/07
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	若い世代や、子育て世代が多く働く当社において、従業員がワークライフバランスを保ちながら、心身ともに元気に働けるための環境づくりは、経営上重要な課題である。また、体調が仕事の質に影響を及ぼし、集
解決したい	中力、判断力、ストレス耐性、生産性、すべてに影響することから、産業医による従業員の健康状況把握・ 分析を行い、これらのエビデンスに基づく取り組みを進めることで休職率増加を防止していく必要がある。
経営上の課	万州を打い、これらのエピテンスに基づく取り組みを進めることで体験学増加を防止していく必要がある。
題	
健康経営の	従業員が心身ともに健康で活力をもって日常生活を送り、自らの能力を最大限に発揮できることで、一人ひとりの職業人生や生活の質の向上に寄与することを期待している。これにより、社員がモチベーションを持って職務に従事し自己成長しながら企業利益に貢献すると考える。具体的な主な指標としては、休職率を2.3%以下、ワークエンゲージメント評価スコア53以上(Q69記載)を目指す。
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
	https://www.mynavi.jp/company/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
田勺	承达 刀 灰		業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	31.9	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効	課題の内容	年間、一定数の傷病休職者が発生しており、休職者発生部署の他メンバーへの負荷増大により、休職者が連鎖する傾向がある。なかでもその主要な原因はメンタル不調に起因するものが多いため、当社ではメンタル不調を主とする休職などは主要な課題の1つと捉え、ストレス関連疾患の発生予防・早期発見・早期対応に取組み、従業員の休職率の減少を図ることが必要と考えている。
証	施策実施 結果	対象者の把握・相談体制の確立および、各種支援制度や休職担当部署など周知した。加えて、管理職向けのマネジメントハンドブックも更新し、部下とのコミュニケーションの取り方などを記載し情報を発信した。
	効果検証 結果	傷病休職発生率は、2019年度2.63%から、2020年度は2.30%となり一定数減少した。減少傾向にある理由として、上記施策実施したことに加え、コロナ禍においては在宅勤務の制度を導入したことで、従業員の健康状態を維持できたことや、従業員の不安などを軽減できたことが成果につながっていると考察する。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
証 ②	課題の内容	従業員の平均年齢が30.4歳で、20代、30代が92%を占める当社の従業員は、子育て中の世代が多く、ワークライフバランスを保ちながら、働ける環境が鍵となる。従業員が心身ともに健康で活力をもって日常生活を送り、自らの能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを構築していくことが重要である。
	施策実施 結果	時間単位の有給休暇制度改正や、部門長や上司が組織・配下の労働時間を把握できるようタレントマネジメントシステムへ掲載し、見える化を実施した。結果総労働時間の減少、有給取得率の増加が見られた。
	効果検証 結果	総労働時間は、2017年:187時間、2020年:179時間はこの3年間で8時間程度減少した。有休取得率は、2017年:41.1%、2021年:44.9%と上昇するなど、数値上の改善が見られており、労働時間の適正化やワークライフ・生活時間の確保に関して成果が出始めていると考察する。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	_
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 大阪ガスオートサービス株式会社

英文名: osakagasautoservice

■加入保険者:大阪瓦斯健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

1901~1950位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: 46.6 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

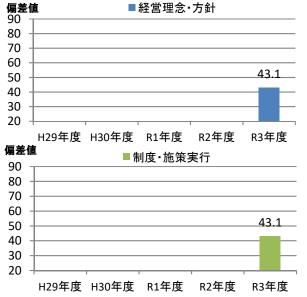


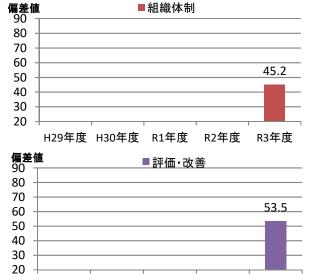
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1901~1950位
総合評価	-	-	-	-	46.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 45.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 41.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 50.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 42.0 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 45.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.6 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 41.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 37.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 59.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

L M ITTY OMA
従業員のパフォーマンス向上
当社は、従業員100名強の規模の会社であり、それゆえ従業員一人一人のパフォーマンスが、会社業績に 直結していると言っても過言ではありません。一方、従業員の高齢化の進展や様々なストレス、さらには新
型コロナによるメンタル的な疾患も一定割合あり、これらのことが、従業員のパフォーマンスやモチベー
ションの低下につながっているのも事実であり、経営上の大きな課題であると考えています。
全従業員がフィジカル的にもメンタル的にもまずは健康であることが、経営的に最も優先されることであ り、そのことが実現してはじめて従業員が最高のパフォーマンスを発揮することが可能となり、会社の業績
の向上につながると考えます。健康経営の実施により、健康に裏打ちされた従業員のやる気の向上につなが
ることを期待しています。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• •	יו זיאיי נינויואדנ	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		https://www2.ogas.or.jp/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	42.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	42.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	労働時間については、長期間労働者はいないものの、特に所定外については大きな減少が見られず、ワーク・ライフ・バランスの推進によるメリハリのある働き方の推進に、更なる柔軟な働き方の導入が必要不可欠である。
	施策実施 結果	コロナ禍という外的要因もあり、時差勤務やスーパーフレックスの導入、リモートワークや直行直帰の促進 等多様性のある働き方を導入した。
	効果検証 結果	全従業員が自分の業務に合った働き方を積極的に行った結果、2020年度においては、従業員一人当たりの所定外時間は11.3時間(対前年度▲5.8時間減)となり大きく減少。また有休取得を加味した年間実総労働時間においては、はじめて1900時間を下回り1894時間となった。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)
効果	課題の内容	これまでのインフルエンザ感染症に加えコロナ禍の中、限られた要員による事業運営を行っている当社に とって、従業員が集団で感染症に罹患することは事業継続の上でも大きな課題であり対応が必要である。
検	施策実施 結果	まずインフルエンザの予防接種については、その費用を会社が負担することとした。また、コロナのワクチン接種においては、職域接種や勤務配慮を行い早期接種を推進した。
	効果検証 結果	インフルエンザについては、一部の社員に家族からの罹患は確認されたが、社員自身の罹患はほとんど確認されなかった。(予防接種率は約50%)また、コロナについては、世間では数多くの罹患者数が発表される中、当社においては、社員の罹患者はゼロであった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社エイム

英文名: Aim Co.

■加入保険者:全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種:サービス業

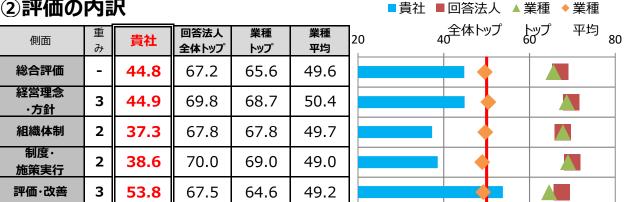
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 2869 社中

44.8 (前回偏差值 ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

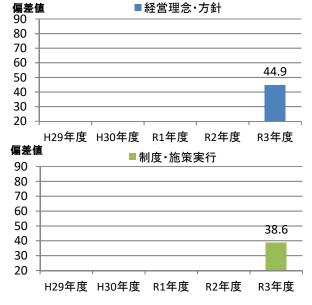


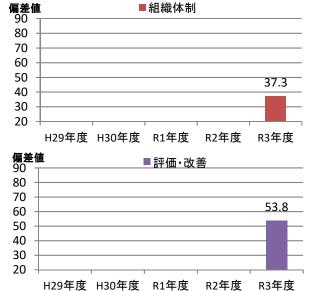
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2101~2150位
総合評価	-	-	-	-	44.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 45.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 44.8 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 42.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 36.2 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 40.0 64.5 64.5 50.4 目標設定、 Q36、Q37、Q38、Q39、 37.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 37.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 42.3 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 46.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 35.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 58.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 47.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

組織の活性化

健康経営で	健康リテラシーを向上させ、従業員がいきいき働ける職場環境づくりを行うとともに、獲得した健康リテラシーをアウトプットし、顧客に健康の重要性や獲得方法を説明し理解してもらえるようにするのが大きな課題である。
経営上の課	
題	
	まずは従業員自らがより健康な状態となりいきいきと働けることで会社に活力を与えられると考える。また健康産業に従事する者として健康に関する情報をアウトプットすることで、より顧客満足度が向上することを期待する。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

13 IMPO 3 AND 1						
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言					
	https://www.fitness-aim.com/information/entry-11601.html					
URL						

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	= 明日公米石	課題への対応度		対応する設問	
笛与	課題分類		業種平均		
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	35.8	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	54.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果	課題の内容	インフルエンザ予防のワクチン接種を個々人に推奨しても接種率が向上しない。
検 証	施策実施結果	職域接種を行うことで、未受診者が大幅に減少した。
	効果検証 結果	かかりつけ医をもたない従業員が接種したり、職域接種できる手軽さによりワクチン接種率が向上したもの と考えられる。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況		
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0		
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0		
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0		
4	産業医・保健師の関与	Q29	0		
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0		
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0		
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_		
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0		
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施		0		
10	⑤管理職・従業員への教育				
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0		
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0		
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0		
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0		
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0		
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0		
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0		
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0		
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0		
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0		
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0		
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0		
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0		
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当				
25	回答範囲が法人全体	Q2	0		
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答				
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0		
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0		

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社J-POWERビジネスサービス

英文名: J-POWER Business Service Corporation

■加入保険者:電源開発健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

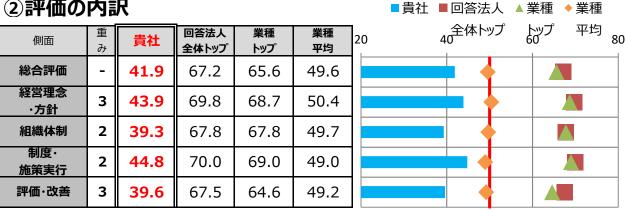
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 2869 社中

■総合評価: 41.9 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

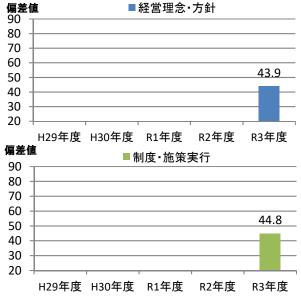


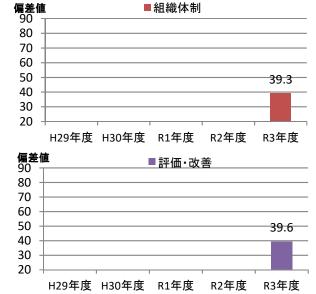
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2301~2350位
総合評価	-	-	-	-	41.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4 評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.9 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 71.1 Q19, Q20, Q22, Q23 43.6 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 49.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 36.0 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 42.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 46.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 51.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 50.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 38.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 43.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 32.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 50.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	その他
健康経営で	健康経営の推進による従業員満足の向上を、お客様満足の向上・事業価値の拡大につなげていくこと。
解決したい	
経営上の課	
題	
	┃ ┃ ┃当社はJ-POWERグループ内のサービス会社として、従前から「お客様満足(CS)と従業員満足(ES)の好循
	環」を掲げ、CSとESを事業活動の両輪と位置づけている。CS向上は一定の成果を得ている一方、近年の社内
	ES調査で満足度が伸び悩んでいることを課題と認識しており、改善に取組んでいるところである。健康経営 もその取組の一環として、ESの向上とそれを通じたCS向上に寄与するものと考え、推進する。
健康経営の	もその収組の一環として、13の同工とそれを通したの同工に計学するものと考え、推進する。
実施により	
期待する効果	
··· 무拉됐/ibris	

וואאי נינועדי		
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言	
	https://www.jpbs.co.jp/info/policy.html	
URL		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛勺	· 大型刀 块		業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.9	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	46.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	30.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の共体的な肥束CCの効果
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	職場環境の変化等における様々なストレスに効果的に対応するために、ストレスチェック結果の集団分析を実施したところ、複数の部署で高ストレス組織であることが明らかになった。 総合健康リスクが高い、高ストレス組織については、従業員がメンタルヘルス不調に罹る可能性が高いため、職場環境改善等の対策が必要である。
検証	施策実施 結果	高ストレス組織の管理職に対して、コンサルタントと個別面談を実施した。専門家から、現状のヒアリング、課題に対する改善策等を協議し、取り組む対策について合意した。
	効果検証 結果	コンサルタントに相談したことで、自部署の課題を客観的に確認でき、課題の整理・具体策を立案することができた。また、管理職へのメンタルヘルスケアに関する個別指導の機会となり、管理職自身のセルフケアにつながった。 当該部署の翌年度の集団分析結果では、すべての組織で総合健康リスクが改善された。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	26 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: パーソルワークスデザイン株式会社

英文名: PERSOL WORKS DESIGN CO., LTD.

■加入保険者:関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

3

2

2

3

■総合順位: 1001~1050位 / 2869 社中

■総合評価: **54.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面

総合評価

経営理念

·方針 組織体制

制度・

施策実行

評価·改善

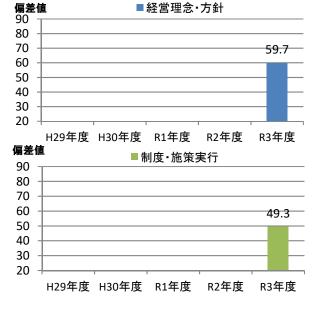


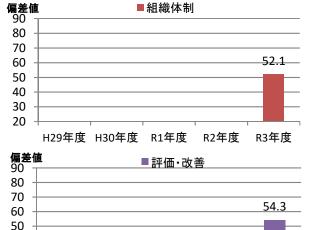
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1001~1050位
総合評価	-	-	-	-	54.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

40

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均) 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 58.9 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 59.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 53.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 52.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 50.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 42.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 50.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 33.1 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 54.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 56.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 41.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.6 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	こが付する効果
	企業の社会的責任
健康経営で解決したい経営上の課	有給休暇取得率UPによる、従業員のワークライフバランス満足度の改善、また運動比率が少ないことによるプレゼンティーズムが確認されたため、これらを改善し社員が自己の能力を最大限発揮できる環境をつくることで、労働生産性を高め、地域の雇用創出や、自社サービスを通した長く健康で働ける社会づくりに貢献していくことが課題である。
題	
健康経営の	有給休暇取得率を70%を維持し、運動習慣比率を40%から60%へ高め、従業員の心身の健康を実現する「健康経営」を事業活動の基盤とし、従業員が「ワクワクした気持ち」で仕事ができるように、職場環境を整えることを加速したい。会社名に込められた「ワークスデザイン」を常に実現し、働きがいのある企業として価値を高めた結果、企業の社会的責任として、雇用機会の創出・地域経済の活性化に繋がる効果を目標とする。
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11 2 1 1/2 1/12 2 2 2/2 2 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.persol-wd.co.jp/health-declartion.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
笛勺	武区 分类		業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		るが、これのでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これでは、これ
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
効	課題の内容	弊社の喫煙率は極端に高くはないが、昨今の禁煙ブームを鑑みて、さらなる喫煙率低下が必要と判断した。 生活習慣病の原因の1つである喫煙率を下げることにより、アブセンティーズムの原因である動脈硬化、高 血圧を防止していく。従業員の1人あたりの将来的な医療費の減少にも貢献できる。また受動喫煙対策とし て、職場での喫煙を抑制することが必要である。
証	施策実施 結果	喫煙・受動喫煙の害など禁煙の重要性をメールや社内ポータルサイトで発信する。また一部事業所の喫煙所 を廃止し禁煙促進を図った。
1	効果検証 結果	2021年8月の従業員健康意識アンケートでは喫煙率は19.7%になり、2020年の健保データの23.7%から大幅に減少しており、喫煙所廃止の効果が出てきている。また、喫煙者の3分の1は「きっかけがあれば禁煙したい」と回答しているので、今後は会社として禁煙の重要性を発信したり、禁煙治療に関する情報提供を行うことにより喫煙率をさらに引き下げていきたい。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効 果	課題の内容	従業員の健康意識アンケートから、肩こり・腰痛、頭痛、慢性疲労、睡眠不足、アレルギー等何かしらのプレゼンティーズムの症状を抱えている従業員の割合が88%と高く、労働生産性の低下に繋がっていることが考えられ、対策を講じることが必要である。
検証	施策実施 結果	ジムの担当者に運動セミナーをオーダーし実施した。デスクワークや在宅勤務が多い弊社の事情に合わせた 内容で、腰痛、肩こりに効果が高い内容であった。
2	効果検証 結果	運動セミナー実施後のアンケートでは93%が内容に満足したと回答しており、ほとんどの方が効果を実感し、業務時間中に取り入れたい、継続して実施したいなどの意識改善が見られた。実施前のアンケートで最も多かった肩こり・腰痛等、疲れによるプレゼンティーズムの減少傾向が見られてきている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシー

法人名: 企業年金ビジネスサービス株式会社

英文名: Corporate-pension Business Service Co., Ltd.

■加入保険者:日本生命健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 2869 社中

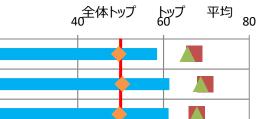
■総合評価: **58.5** (前回偏差值

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種



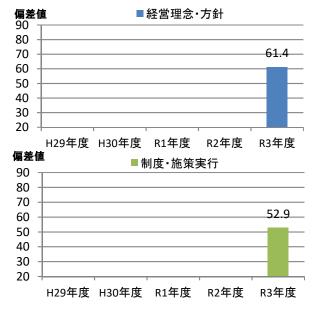


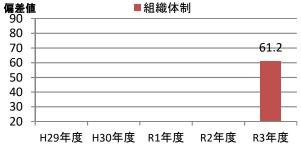
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	601~650位
総合評価	-	-	-	-	58.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 62.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 59.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 57.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 51.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 52.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 55.0 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 55.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 50.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 63.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	企業の社会的責任 目下、当社において、わが国の企業年金制度の運用管理に係る生命保険業界の共通ブラットフォーム構築を 進める中(2021.9.21プレスリリース)、ナショナルインフラの一角を担うに相応しい健康かつ堅固な会社 づくりを重要な経営課題と認識し、今年度スタートした中期経営計画においても、ウェルネス経営の推進を コーポレート戦略の中軸に位置づけている。
健康経営の 実施により 期待する効果	国民生活を支える"社会インフラ"を担う使命と"顧客本位"の思想のもと、高次元での健康経営を目指す"CPBSウェルネス"を経営の根幹とし、会社が取り組む「ウェルネス経営の推進」と従業員が取り組む「ウェルネス行動の実践」を両輪とした運営を通じて、「心身の健康」「使命と誇り」「ダイバーシティ」「成長実感」を柱に、会社の成長・進化の礎となる従業員の笑顔と活力にあふれる組織風土の醸成が進むことを期待する。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種	
	https://kinen-bs.jp
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	メリル 9 の 記し	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	50.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	65.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効	課題の内容	日常の定例業務に、目下進行する大規模プロジェクトに係る諸業務が加わる中、残業時間の増大等が一部の所属で表面化してきている。今後も従来以上にきめ細かく就労状況をモニタリングしていくことで、労働時間の適正化を実現していく。
証	施策実施 結果	労働時間の適正化に向け、2021年度より新たに残業時間の目標(法定外残業時間30時間以下)を定め、経営層による月次の管理監督を行うことで、従来と比較し、業務体制見直し等の改善策が迅速に講じられている。
1		4月-9月における法定外残業時間30時間超の占有率(法定外残業時間30時間超の延べ人数(期間累計)/管理職を除く従業員延べ人数(期間累計))の実績について、2020年度4月-9月は2.7%(48名)、2021年度4月-9月は0.9%(16名)となった。占有率は1.8%、人数は32名の改善につながった。また、業務繁忙期である4月は、2020年度17名に対し2021年度は3名となり大幅に改善した。
	課題のテーマ	-
証(2)	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ビーネックステクノロジーズ

英文名: BeNEXT Technologies Inc.

■加入保険者:東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

R3年度

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2501~2550位 / 2869 社中

■総合評価: 38.5 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

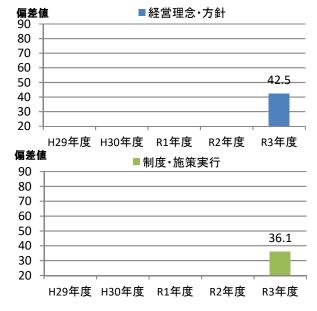


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2501~2550位
総合評価	-	-	-	-	38.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 43.4 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 42.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 46.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 36.3 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 36.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 35.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 35.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 33.1 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 34.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 43.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 48.4 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 40.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 26.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

. 4.7		באועס ל נווואר
		中長期的な企業価値向上
	健康経営で	心身が健康であることは働く上での基本です。人材サービス(労働者派遣)が主たる事業である当社におい
		ては、事業活動の源泉は社員です。健康経営推進を通じて、社員ひとりひとりの働く意欲やパフォーマンス
	/31// (0/00	向上に寄与することにより、顧客満足度向上、人材定着や採用力向上、そして中長期的な企業価値向上に繋
	経営上の課	がると考えている。
	題	
		最終ゴールは企業価値向上であるが、それを実現するための基盤として社員の働く意欲やパフォーマンス向
		上を期待している。健康経営の取組み初年度としては、先ずは働く意欲やパフォーマンス(アブセンティー
		ズムやプレゼンティーイズム)の数値化・分析・課題抽出を推進するとともに、中長期的に目指す具体的な 目標値とロードマップの策定を行う。
	健康経営の	日保旭とロートマップの東定を行う。
- 1	実施により	
- 1		
	期待する効果	
L	ep +1 18/2+c+/2	マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マ

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ואאי נימואדנ		
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言	
	https://www.benext.co.jp/bnt/company/philosophy/	
URL		

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	床熄刀 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	22.7	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	44.8	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	35.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	-
効果検	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 光和精鉱株式会社

英文名: KOWA SEIKO CO.,LTD.

■加入保険者: DOWA健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

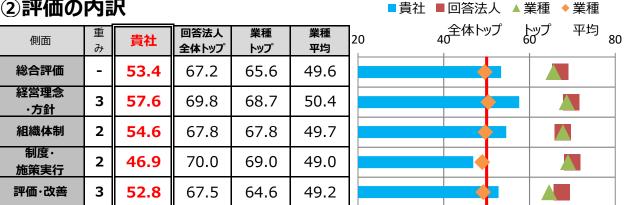
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 2869 社中

53.4 ■総合評価: (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

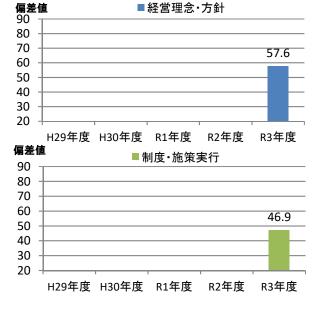


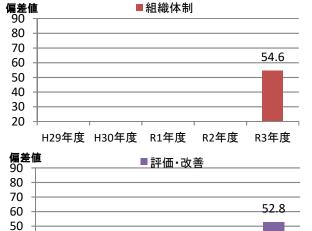
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1151~1200位
総合評価	-	-	-	-	53.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

40

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均) 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 64.0 50.7 61.1 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 54.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 58.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 47.1 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 47.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.1 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 44.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 44.4 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 49.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

<u> </u>	RECOUNT OF BANAK
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営	今年度より65歳定年制度へ移行。従業員の平均年齢も42歳と上昇、定期健康診断結果の有所見者率69.3%も
	「「「工 所限内に 的 る。 に 不良に 医尿 く 氏 く 園 い く ひ う り こ こ の 夫 丸 が 、 事 未 石 刧 と 正 走 す る 工 こ 八 こ な 味
解決したは	ハ である。
経営上の	
題	
	従業員が長く働け、明るく活気のある職場づくり施策実施により、パフォーマンス向上を期待している。定
	期健康診断受診率およびストレスチェック実施率は共に100%を維持し、3年後の二次健診受診率100%、5年後の の定期健康診断有所見率は60%未満、休職者Oを目指します。
	の足別庭床の町行所元平は00元本画、作戦省のと自由しより。
健康経営	O
実施により	
期待する	
光71寸 9 ②	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
77,77.	https://kowa-seiko.co.jp/
URL	

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田力	武 <u>战</u> 力 块	貴社	業種平均	火ルルク の政団	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.6	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	41.2	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	40.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		一切がいた。
	誄越のナーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
		2017年度の休職者は8名、全体の5%超となってリ、その内7名がメンタル不調によるものであり、その後もメンタル不調者の状況はほとんど変わらない状況であり、休職後の職場復帰体制に課題があった。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	就業規則にもリハビリ勤務を始めとする受入れ体制について整備完了。主治医・産業医との意思疎通の体制 も設定。復帰後のプログラムを作成済み。2週間に一度、産業医面談も継続して実施中。
1		2020年度、休職者5名の内、3名が職場復帰。1名退職。1名休職継続。休職後3名のプログラム実践した 現在、通常勤務をされている。2021年度10月現在、休職者1名のみ。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
		工場では24時間操業を3交代4班で対応しており、感染症拡大した場合の操業停止は会社の信用を無くす 状況となる。季節性インフルエンザ罹患者は毎年直営で10名前後発生する。また、新型コロナウイルスと いう新たな脅威も増え、感染拡大阻止が大きな課題となった。
効	課題の内容	
証	施策実施 結果	季節性インフルエンザの集団予防接種を実施。3蜜防止の啓発として教育実施、ポスター等の掲示実施済み。対面式の会議中止・Web会議推進、机のアクリル板設置。出入口の検温・消毒器設置。
2	効果検証 結果	季節性インフルエンザの罹患者はゼロ。2021年新型コロナウイルス2名の陽性者が発生。濃厚接触者は陰性、拡大なし。工場の年次定修工事は6週間に延べ約13000名のスポット工事作業者が場内に入場するが感染症の発症者はゼロで終えることができている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

英在9880年至十 2 日7776	貴社の認定基準適合状況	0
--------------------------	-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 関電サービス株式会社

英文名: The Kanden Services Co., Inc

■加入保険者:関西電力健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

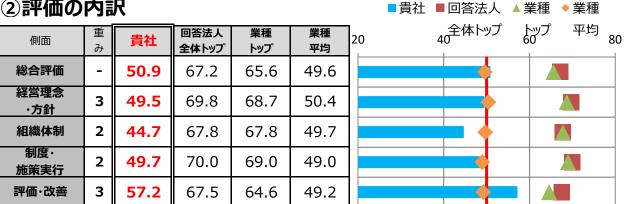
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1451~1500位 / 2869 社中

■総合評価: 50.9 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

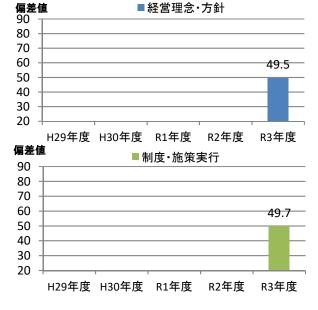


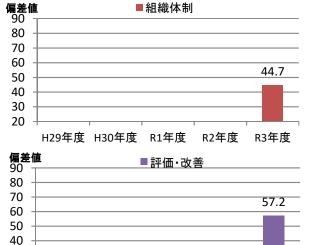
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1451~1500位
総合評価	-	-	-	-	50.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 51.5 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 47.9 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 50.0 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 47.1 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 40.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 59.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 48.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 58.5 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 37.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 49.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 52.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 65.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 55.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	従業員のパフォーマンス向上 当社従業員の一人当たり医療費は組合健保平均より1.17倍高く、医療費の内訳では循環器系疾患が健保平均より約3割高い状況であり、脳血管疾患(脳卒中)や虚血性心疾患のリスクがやや高いと言える。
健康経営の	循環器疾患の発症リスクを高める要因には、喫煙、運動習慣、肥満などがあり、生活習慣を改善することで、これらのリスク要因を減らし、発症を予防することができると考える。
実施により期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	111 1/2/ [[[[]]]				
	媒体の種別	媒体の種別 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ			
		http://www.kandensv.co.jp/about/csr.html			
	URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田力			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.7	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	54.7	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

$\overline{}$	======================================					
	詸 翅のナーく	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防				
効	課題の内容	当社従業員(健保加入者)の一人当たり医療費は他社平均よりやや高く、医療費の内訳では循環器系疾患が高い状況であり、脳血管疾患(脳卒中)や虚血性心疾患のリスクがやや高いと言える。従業員の健康確保と生産性の低下を回避するため、二次検診(二次検査・精密検査)の受診により、疾病の早期発見・早期治療を促す必要がある。				
証	施策実施 結果	健康診断結果により異常を認める者について、産業医が指示する検査項目について、二次検診の受診を指示し、その費用は会社負担とした。				
	効果検証 結果	上記施策により350名が二次検診を受診し、その費用を会社負担とした。中には二次検査で大腸がんが見つかり、早期治療に繋がったという事象も多くあり、従業員の健康管理に役立っていると判断できる。				
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応				
効 果	課題の内容	2020年度に実施したストレスチェック結果による職場集団分析結果では、各集計分析項目についての全社平均では全国平均を下回る項目はないが、健康リスクB(上司の支援×同僚の支援)の数値が他の項目に比べて悪い傾向で、当社基準による高ストレス職場に該当する職場が[10所/117所中]あった。人間関係を含め職場の実態を調査した上で、改善の取組みが必要である。				
検証	施策実施 結果	高ストレス職場となった10事業所の従業員に対し産業カウンセラーによる個別ヒアリングで体調面や人間関係を含む職場環境等について聞き取りを行い、その結果により、所属にて対応策を検討し、実施した。				
	効果検証 結果	2021年度に実施したストレスチェック結果による全社平均では、各項目ともほぼ変化はないものの、当社基準による高ストレス職場は[7所/102所中]に減少した。				

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社トヨタレンタリース石川

英文名:

■加入保険者:石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

43.1

R3年度

50.0

R3年度

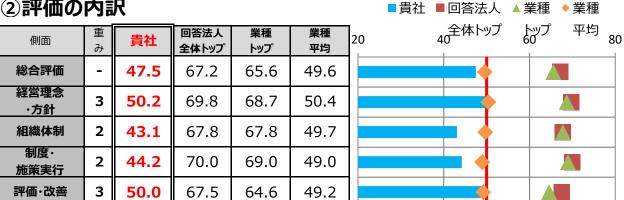
■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 2869 社中 47.5 (前回偏差值 ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

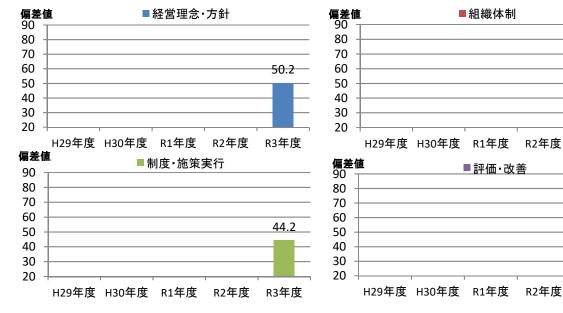


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851~1900位
総合評価	-	-	-	-	47.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 52.2 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 48.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 54.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 40.4 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 43.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 50.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 43.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 38.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 47.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 43.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 48.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 54.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 50.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE STATE OF THE S	20分1 りょうがん
	従業員のパフォーマンス向上
冲电级学术	従業員一人一人に「健康」について向き合っていただき健康な身体づくりに努めていただきたい。労務担当
健康経営で	者が従業員の健康管理を徹底していくことと病気の早期発見かた早期治療へ。
解決したい	
経営上の課	
題	
ALS:	
	従業員一人一人が「健康」を意識することで、生活習慣が良くなり前向きに仕事に取り組むことでワークラ
	イフバランスが実現し仕事の生産性向上。労務管理者が健康管理を徹底していくことで健康で長く働け従業
	員が定着していく。節目健診の受診率を50%から70%へ改善目標とする。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	₹ <mark> </mark>
e + 1 1 2 7 4 5	502

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	http://toyota-rl.clv-check.com/common/pdf/2109_kenkou_keiei.pdf
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田つ			業種平均	メルルタ の政司
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	35.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	43.9	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		従業員間のコミュニケーションの促進
効果	課題の内容	新型コロナウイルス蔓延の影響により、社内交流イベントなど様々なことが自粛となり、従業員間の対面コミュニケーションが減り、コミュニケーション不足から生じる精神的な不安を抱える社員が一定程度いること。
検証	施策実施 結果	定期的な従業員とのオンライン交流会
1	効果検証 結果	2カ月に1回程度の頻度でZoomを使用し「オンライン交流会」を実施した。参加者は全従業員の2割弱ではあったが、新型コロナウイルス蔓延下で全く行えていなかった従業員間の交流、コミュニケーションを図ることができ、参加者同士でお互いの思いや不安を共有することができた。参加者へのヒアリングに基づくと、精神的な不安の払拭に寄与したと思われ、個々の意識の改善に繋ぐことができた。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果	課題の内容	レンタカーの店舗勤務のスタッフはお客様との対面接客があるため、営業スタッフは訪問型営業で顧客と接する機会があるためウイルス感染リスクが高い。
検証	施策実施 結果	感染症対策の徹底、社内インフルエンザ予防接種実施、予防接種補助金制度を社内展開し従業員へ周知徹 底。
2	効果検証結果	上記施策実施を通じ従業員一人ひとりの意識も向上し、生活習慣の意識改善に繋がったことにより、2020年インフルエンザ感染者0人、コロナ感染者0人であった。尚、2019年のインフルエンザ感染者は2名、2018年のインフルエンザ感染者は15名であった。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社エースタイル

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2701~2750位 / 2869 社中■総合評価: 31.9 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

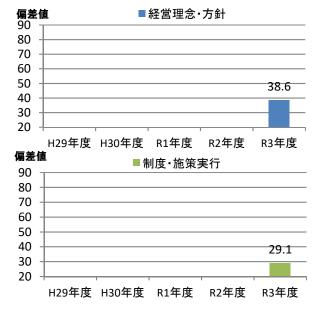
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20	全体トップ	トップ 平均 60 80
総合評価	-	31.9	67.2	65.6	49.6		•	
経営理念 ·方針	3	38.6	69.8	68.7	50.4			
組織体制	2	33.6	67.8	67.8	49.7		•	
制度· 施策実行	2	29.1	70.0	69.0	49.0		•	
評価·改善	3	25.9	67.5	64.6	49.2		•	

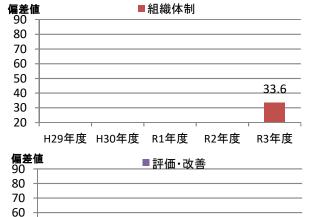
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2701~2750位
総合評価	-	-	-	-	31.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

25.9

R3年度

50

40

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 対応Q番号 貴社 70 側面 項目 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 38.2 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 39.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 43.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 34.9 実施体制 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 31.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 26.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 33.6 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 20.4 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 37.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 32.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 24.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 17.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 41.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.agentgate.jp/company.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問	
笛与	床起刀 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	27.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	20.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	13.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	23.0	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	25.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	27.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	41.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		特定保健指導率も9%と低い状況・健康診断の有所見者も再検査未受診である場合も見受けられた。健康に目を向ける機会を持つ大切さ・健康診断の再検査の必要性など、従業員の意識醸成が課題であった。
	課題の内容	
効果		
検証	施策実施 結果	カウンセラー、保健師等が監修する健康動画メディアでのセルフケア動画の視聴を全従業員の周知をしている。視聴率は現時点で10%程度である。
	効果検証 結果	毎月の新着動画・ライブセミナー情報を社内通知している。まだ効果検証中ではあるが、一部従業員から 「文字よりも分かりやすく気軽に見ることが出来る」との声もあがっており、動画による発信は有効だと感 じている。
	=用版の一 フ	公米号の南栖克(CT
	課題のアーマ	従業員の喫煙率低下 健康診断の問診からのデータであるけんぽ事業所カルテから、喫煙率がけんぽ大阪支部の平均よりも約10%
		高い事がわかった。生活習慣病のハイリスクにも繋がる可能性がある為、喫煙に向け、何か取り組む必要性 を感じた。
	課題の内容	
効果		
検	施策実施 結果	就業時間内での喫煙時間制限を実施。喫煙者からは、日中の喫煙量が減ったとの声も聞かれる。
2		就業前・就業後の喫煙の量なども確認しながら施策検討していく必要性があるが、就業時間の中で制限をか
	±1 m 10	けることは有効だと感じる。
	効果検証	
	結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社セブン

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種:サービス業

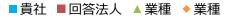
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2651~2700位** / **2869 社中**

■総合評価: **33.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



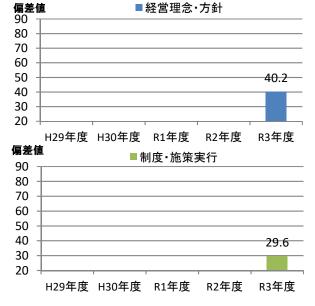
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20	40 全体小	プ F 6	ップ 平均 80 80
総合評価	-	33.0	67.2	65.6	49.6			>	
経営理念 ·方針	3	40.2	69.8	68.7	50.4			\	
組織体制	2	40.2	67.8	67.8	49.7				
制度· 施策実行	2	29.6	70.0	69.0	49.0		•	•	
評価·改善	3	23.3	67.5	64.6	49.2			•	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2651~2700位
総合評価	-	-	-	-	33.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 40.5 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 40.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 39.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 36.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 49.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 30.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 28.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 23.2 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 37.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 34.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 23.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 12.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 39.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• •	2 1 1/2(1/13/13/13/17/17/11/1	
	媒体の種別	-
	URL	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
笛与	林思刀块		業種平均	XJ/iC 9 のi文i回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	29.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	23.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	13.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防		49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	12.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	22.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.3	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	34.9	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	39.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効		派遣事業で従業員の就業場所が異なる為、会社から健康増進に向けた情報の発信がで来ていない状況があった。健康に目を向ける機会を持つ大切さ・健康診断の再検査の必要性など、従業員の意識醸成が課題であった。
証	施策実施 結果	カウンセラー、保健師等が監修する健康動画メディアでのセルフケア動画の視聴を全従業員の周知をしている。動画視聴率は現時点で15%程度である。
	効果検証 結果	毎月の新着動画・ライブセミナー情報を社内一斉のSNSツールで発信している。まだ効果検証中ではあるが、一部従業員から「文字よりも分かりやすく気軽に見ることが出来る」との声もあがっており、動画による発信は有効だと感じている。
	ì	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	健康診断後の特定保健指導の実施の判断を従業員に任せていたため、特定保健指導を受診しない従業員も見られた。高リスク社の重症化予防に向け、必ず受診を実施する仕組みを作る必要性を感じた。
検証	+/	特定保健指導の実施対象者には【実施義務】として個別に伝え、実施完了までを確認する仕組みとした。それにより今期は100%の実施率となった。
	効果検証 結果	実施義務としての勧奨と、実施完了の確認まで進める事は非常に有効だと感じている。 今後は、その後の 生活習慣の改善に繋がっているのか否かなどの観点も見ていきたい。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	\circ
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エージェントゲート

英文名:

■加入保険者:関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 2869 社中 42.1 (前回偏差值 ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 年40 年50 平50 80
総合評価	-	42.1	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	42.5	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	50.6	67.8	67.8	49.7	
制度· 施策実行	2	34.4	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	41.2	67.5	64.6	49.2	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2301~2350位
総合評価	-	-	-	-	42.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 対応Q番号 貴社 70 側面 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 47.8 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 38.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 53.2 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 40.1 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 64.5 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 31.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 31.7 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 40.8 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 46.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 31.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 52.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 12.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 45.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.agentgate.jp/company.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	33.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	12.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	21.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	24.9	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	52.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
効	課題の内容	派遣事業で従業員の就業場所が異なる為、会社から健康増進に向けた情報の発信がで来ていない状況があった。特定保健指導率も31%と受診に応じない従業員も見られ、健康に目を向ける機会を持つ大切さ・健康診断の再検査の必要性など、従業員の意識醸成が課題であると感じた。
証	施策実施 結果	カウンセラー、保健師等が監修する健康動画メディアでのセミナー視聴サービスを導入。参加率は現時点で 30%程度の進捗である。
1	効果検証 結果	まだ効果検証中ではあるが、一部従業員から「メール等の発信よりも専門家のセミナーは興味深く感じる」 との声もあがっており、施策は有効だと感じている。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効果	課題の内容	健康診断の問診結果の集計から睡眠で休息が取れていないと感じている従業員が3割程度と低い数値であることが分かった。デスクワークがほとんどとなり、日中に身体を動かす機会が少ないことが睡眠の質の低下に繋がっている。就業時間内で身体を動かす機会を作ること・ストレッチの機会などを設ける必要性を感じた。
検証	施策実施 結果	管理職をメインにオフィスでできるストレッチのセミナーに参加。参加率は20%であったが、参加者からの 満足度は高い状況であった。
2	効果検証 結果	「身体へのリラックス効果を感じた」との声もあり、就業時間内での施策が有効だと感じる。 派遣先で就業している従業員への施策などを今後検討し、全社へ展開していくことを予定している。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	_
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社宇部情報システム

英文名: UBE INFORMATION SYSTEMS.INC

■加入保険者:全国健康保険協会山口支部

非上場

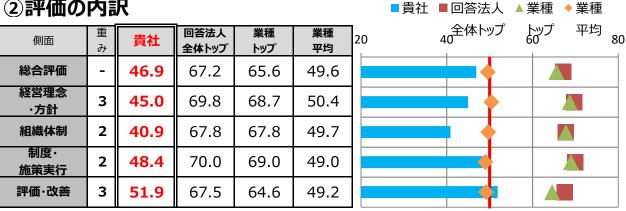
■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1901~1950位 / 2869 社中 46.9 (前回偏差值 ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

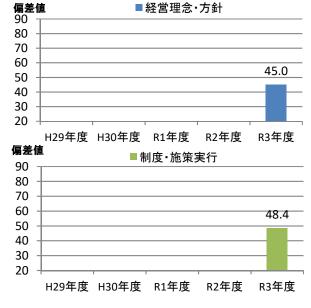


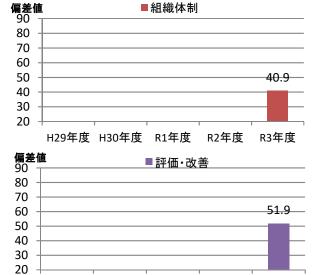
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1901~1950位
総合評価	-	-	-	-	46.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 46.4 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 44.3 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 46.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 37.2 実施体制 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 46.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 41.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 49.6 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 53.6 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 48.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 50.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 51.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 49.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

. 417		
		従業員のパフォーマンス向上
	健康経営で	我々が直面しているさまざま経営課題は、ほぼそのすべてを「働く人」が解決し、そのパフォーマンスを高
		めることが事業継続・業績向上につながっていくと考えています。宇部情報システムで「働く人」の心身の
	解決したい	健康は事業継続をしていくための最低限の条件であると考えます。
	経営上の課	
	題	
ļ		
		「人=従業員」が肉体的・精神的な健康を保つことにより、充実感を持ちながらイキイキと働けるようになることで組織を活性化させ、個人及び組織の生産性向上と業績向上につなげていきたい。
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
L	== +1 1 % /= == /=	マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マー・マ

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

1 2 1 1 1 1 1 2 1 3 1 3 1 1 1 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.uis-inf.co.jp/about/health.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する記問
笛与			業種平均	対応する設問
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	55.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
		・時間外勤務時間がなかなか減少しない ・年休取得日数が増えない
	課題の内容	
	施策実施 結果	2020年度は【総労働時間】【時間外勤務時間】【年次有給休暇取得】においてそれぞれ目標値を設けた。その結果を毎月の定例会議にて報告し、削減するための施策も各部で考えて社内へ公表した。
	効果検証 結果	【総労働時間】 (2019年度) 2194時間 (2020年度) 2071時間 《結果》 ▲123時間 【時間外勤務時間】 (2019年度) 26.2時間 (2020年度) 19.5時間 《結果》 ▲6.7時間 【年休取得日数】 (2019年度) 11.1日 (2020年度) 13.3日 《結果》+2.2日
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
		インフルエンザの予防接種の補助金は、2017年度より家族も含め実施しているが接種人数が伸びず罹患者も 安定しない状況である。
	課題の内容	
効果	課題の内容	
果検	課題の内容 施策実施 結果	2019年度より本社のある宇部地区においては会社にて予防接種を受けれるように健診機関に委託

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社トヨタレンタリース佐賀

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会佐賀支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2451~2500位 / 2869 社中

39,4 (前回偏差值 ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

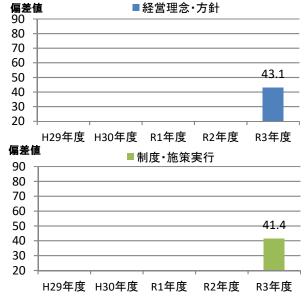


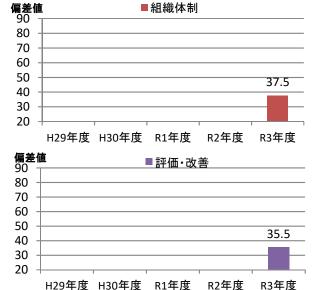
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2451~2500位
総合評価	-	-	-	-	39.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 44.1 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 42.7 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 60.6 60.6 39.0 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 34.8 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 44.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 54.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 39.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 46.5 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 40.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 36.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 25.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 50.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 46.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

47		
		従業員のパフォーマンス向上
	健康経営で	全社員の健康診断を行った結果、所見有になる社員が多く、社員の健康維持増進が
		大きな課題である。
	解決したい	
- 1	経営上の課	
	題	
- 1		
L		
- 1		社員の健康維持増進に期待している。現在は検診後、約4割の社員が所見有の為、
- 1		再検査を受診しているが、2025年度には、再検査を受診する社員数を約1割まで 下げることを目指す。
- 1		177 ることで日刊 9 。
	健康経営の	
- 1	実施により	
	期待する効果	
	知句もの別本	
L		
		7. 一方では、10.000 オログリナーウナション・ナー

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יייייייייייייייייייייייייייייייייייייי				
媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ			
	http://www.toyota-rentalease-saga.co.jp/			
URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	対心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.1	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	35.8	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	36.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
効果検	課題の内容	インフルエンザ予防接種を本社従業員は、産業医に来社頂き実施出来ているが、店舗等ではかかりつけの病院にて接種し、費用の半額を支援しているが、毎年接種せずに感染してしまう社員がいるため、接種状況の 把握が課題である
	施策実施 結果	インフルエンザ予防接種の状況把握の為、一覧表作成と、接種期間(10月中旬から11月末)を設け、月初の会議時に接種状況について報告した。接種率は75%から95%に向上した。
	効果検証 結果	新型コロナ感染予防の為、常時マスクを着用していたことも重なり、インフルエンザ感染者は0人という結果だった。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検	施策実施	
	結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
大臣?IBIAC工—是自1000	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	迎運動機会の増進に向けた取り組み Q51		0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 昭和株式会社

英文名: SHOWA CO.,LTD

■加入保険者:測量地質健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

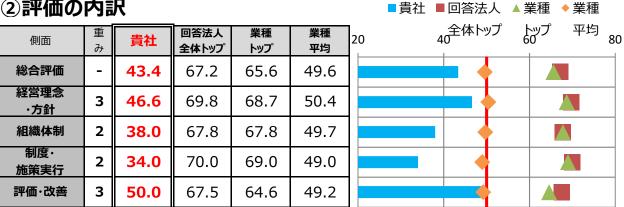
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 2869 社中

43.4 (前回偏差值 ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

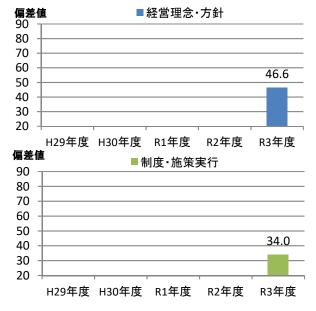


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2201~2250位
総合評価	-	-	-	-	43.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.9 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 48.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 44.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 42.7 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 31.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 35.5 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 37.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 43.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 32.2 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 33.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 54.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 36.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 50.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
海库经带支	1.メンタルヘルス不調や生活習慣病等、従業員の心身の健康課題への対応
健康経営で	2. 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保、生産性の向上への対応
解決したい	
経営上の課	
題	
	損益計算書や貸借対照表といった財務諸表では表現できない、人材がもたらす「見えない資産」の増加によ
	り、企業としての持続的な価値創造を期待している。(企業のブランドカの向上、人材の定着と人材力の強 化、従業員及びその家族、全てのステークホルダーに対するネットワーク資産の向上など)
	1世、従来員及びての家族、主てのスケークホルメーに対するネットラーク員産の同工なとテーター
健康経営の	年後定着率80%を目指す。
実施により	
期待する効果	
知付する別本	
+ +	マ学序団本の10,000 ボロダルも中央とも言いています

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	ייין איי גייואדרו					
	媒体の種別	上記以外の文書・サイト				
		https://sho-wa.co.jp/news/1977/				
	URL					

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺		貴社	業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.6	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	29.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	25.8	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	40.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

_		
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効果	課題の内容	メンタルヘルス不調による休職者が継続的に発生しており、事業の持続可能な成長を進めるためには、将来的にこの傾向が続くと優秀な人材の獲得や人材の定着が困難となる恐れがあり、一層の対策が重要である。このため、メンタルヘルス不調を経営的視点で捉え、その対応策について計画的かつロジカルに運営・実施することが必要となっている。
検証	施策実施 結果	従業員向けオンライン研修を導入しヘルスケア対策の意識醸成を実施。管理職へは社会労務士法人と連携し研修実施(参加率100%)。健保組合と連携しヘルスケアの重要性を醸成。健康経営推進室を新設し推進加速。
1	効果検証 結果	コロナ禍もあり、高ストレス者の割合は前年より5.3%増加と定量効果にまでは至っていない。しかし、以下の取組を行うこととなり、その効果が期待される。1.予兆対策及び復職対応等々の管理職マニュアルの整備と浸透。2.ストレスチェックを踏まえ産業医及び社会労務士法人との定期打ち合わせによる情報共有と対策の経営層への提言及び実施。3.従業員代表との定期打ち合わせの実施による共創した職場の課題解決への展開。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効 果	課題の内容	事業形態上、1年間において一定の特定時期に業務の集中期が発生するため、労働時間適正化については法令及び運用の正確な理解と推進が重要であった。特に、新人管理職から熟練の管理職までのマネジメントの業務品質平準化と一層の向上が求められる。また、生産性の向上と従業員のワークライフバランスを充実させるためには、柔軟性のある働き方ができる制度充実が課題であった。
検 証	施策実施 結果	労働時間の適正化については、経営会議において毎回注意喚起を実施。また、管理職向けにマネジメント研修を実施(参加率100%)。生産性向上については、テレワークや時間休の導入等制度充実を図った。
2	効果検証 結果	労働時間及びワークライフバランス充実のため新たな制度は、活用展開中である。新たな課題が浮き彫りとなり、以下項目について取り組み実施中。1.労働時間対策は、管理職向け研修や優先重点支援部署を4店選定し担当役員及び所属長との打ち合わせを実施しPDCAサイクルを展開。2.本年度より従業員満足度調査を導入決定し、毎年定量効果を把握、対策を加速。3.従業員代表との情報共有、取り組み加速。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	\circ
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	\circ
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	\circ
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	\circ
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	\circ
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	\circ
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	\circ
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	\circ
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	\circ
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	\circ
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	\circ
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社トヨタレンタリース新札幌

英文名: toyota rent-a-lease sinsapporo

■加入保険者:全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種:サービス業

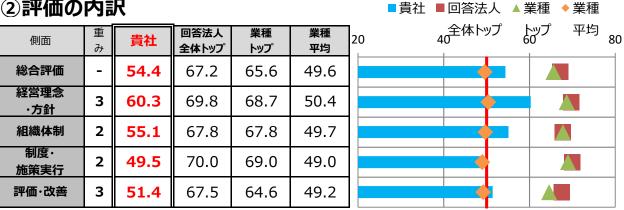
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 2869 社中

■総合評価: 54.4 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

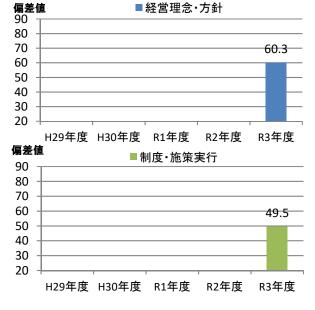


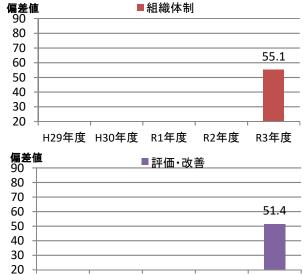
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1001~1050位
総合評価	-	-	-	-	54.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 63.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 57.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 54.1 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 52.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 58.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 60.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 41.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 52.8 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 53.2 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 44.5 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 46.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 50.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 57.4 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
 健康経営で	企業理念でもある「従業員の幸福」=雇用と生活の安定と働きがいがあり、喜んで働ける職場、家族に誇れ
	る会社をめざし、仕事を通して人格を高める上で大きな課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待し、健康診断受診率100%の継続とストレスチェックの 継続、産休・育休復帰率100%の継続を目指す。
	松杭、座体・自体復帰学100%の松杭で自括す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	1
אכניינש כ ניוניינ	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

3 1/4/3-3-3-4/411					
媒体の種別	上記以外の文書・サイト				
	http://www.rent-a-lease.com				
URL					

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	メリル 9 の 記し	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.3	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	56.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	49.8	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防					
		生活習慣病健診結果から高リスク者(再受診・要精検の対象者)の二次健診(再検査)の受診率が上がらない。自己意識の改善を図り、自身の健康状態の把握に繋げ重症化を予防する。					
	課題の内容						
効果							
検 証	施策実施 結果	定期的な受診状況の確認と並行して、協会けんぽの外部委託業者を利用し、再受診の案内、追跡等を個別に 実施。対象参加率80%					
1		今年度の健康診断の実施時期が9月下旬以降からの為、現時点では、明らかな効果は、把握していないが個々の意識改革には繋がっている様子が見受けられる。					
	効果検証 結果						
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進					
		女性従業員の声から、女性の病気(出産・育児含む)心の悩みに対応する窓口があったら と要望があった。(男性担当者には、話しにくい)					
	課題の内容						
効果							
検証	施策実施 結果	社内(従業員会)に女性専用相談窓口(通称LCM)を設置し、女性担当者を置いて女性従業員の健康面(育児両立等を含め)やメンタル面のフォローを行っている。					
2	効果検証 結果	相談内容によって、社内各部署への仲介や相談等を行っており、離職防止等にも繋がっている。 ※相談者、件数は非公開としており実績数値の掲載はありません。					

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 富士フイルムサービスクリエイティブ株式会社

英文名: FUJIFILM Service Creative Corp.

■加入保険者:富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

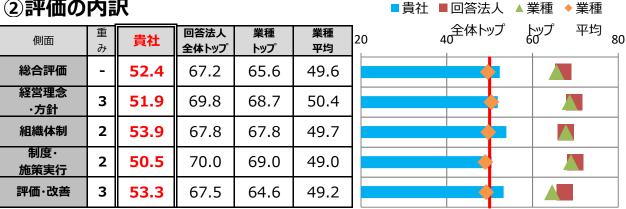
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

■総合評価: 52.4 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

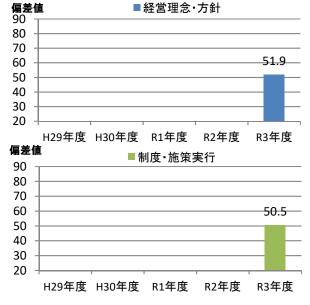


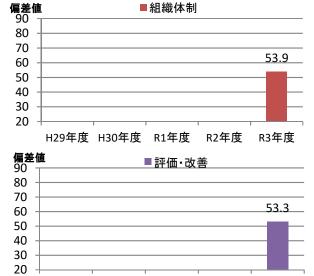
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1251~1300位
総合評価	-	-	-	-	52.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 71.1 Q19、Q20、Q22、Q23 50.2 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 49.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 54.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 53.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 52.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 44.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 55.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 47.7 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 52.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	組織の活性化 従業員が心身ともに明るくいきいきと働き続けることができるよう、生活習慣病、がん、喫煙、メンタルヘルス、長時間労働を重点課題とした健康レベルの向上、従業員自身の健康に対する意識向上を図るための教育や、健康維持増進に向けた指導の実施
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康を保持増進することによって、組織が活性化し生産性が向上する。 同時に組織のタテヨコ連携を密接に、きめ細かでクリエイティブな働き方が可能となる。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.fujifilm.com/fbsc/company/healthpm
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	が広する■0周
笛与			業種平均	対応する設問
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	46.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		は共体的な肥泉ともの対土
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
効	課題の内容	女性中心の働く職場であることから、将来長期に亘り健康で活躍できる環境を整備する。女性特有の病気に早期に対応することで予防効果が高い婦人科がん検診の受診率をUPするよう推奨、予防の重要性を啓蒙する必要性が高い。
証	施策実施 結果	①定期健康診断案内での告知や申し込み回答での誘導する仕組み強化、②Webセミナー開催1回やHP活用した情報発信、③保健師による相談窓口開設(メール・電話対応)
	効果検証 結果	上記施策展開により、婦人科がん検診受診率(対前年) 乳がん検査受診率75%から88%へ、子宮頸がん検査受診率が64%から75%へUPすることができた。なお、個人で定期受診されている方も多く、それを除いた数値となります。婦人科系傷病による新たな長期休業の発生なく推移していますが、最終的には全員受診を目指す。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果	課題の内容	直接お客様対応をする業務であるため、ワークライフバランスとメリハリのある新しい働き方を目指し、恒常的に発生する残業等(所定外時間)の削減を目指す。また、業務繁閑に応じた勤務制度は各部門から要望が高く実現必要性が高い。
検 証	施策実施 結果	①残業・休日出勤の事前許可制。特に休日出勤は届出を部門長から人事へ提出し許可を受け同時に代休申請するルール化、②業務繁閑に応じ、毎日出勤時間をフレキシブルに事前変更できるルール化
2	効果検証 結果	上記施策展開により、一般職正社員の2019年度平均所定外時間23.0時間に対し、2020年度16.3時間へ大幅に 改善することができた。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	\circ
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エム・シー・アイ

英文名: Medical Collective Intelligence Co., Ltd.

■加入保険者:関東ITYフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

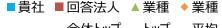
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2001~2050位 / 2869 社中

■総合評価: **45.8** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



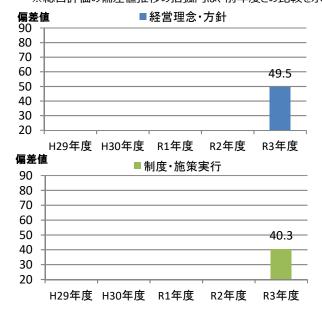
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20
総合評価	-	45.8	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	49.5	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	44.3	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	40.3	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	46.8	67.5	64.6	49.2	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2001~2050位
総合評価	-	-	-	-	45.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 50.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 49.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 59.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 39.6 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.1 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 32.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 49.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 43.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 45.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 37.3 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 62.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 41.6 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 30.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

-1-		2/0107 8/0/K
ſ		人材定着や採用力向上
	//#154225	企業の継続的成長に向け、人材が経営上のコア資源である当社においては、人員数も継続的に増強を図るこ
	健康経営で	とが重要な経営課題である。
	解決したい	
	経営上の課	
	題	
	<u> </u>	
ſ		社員のエンゲージメントを向上、高い水準で維持することで、社員の定着率向上(年定着率90%)、採用人
		数の増加(採用人数=全社員数×10%)を目指す。
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
	別付りる別未	
Į		
		7####### 0.40 000 #FP## +

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://careers.medical-ci.co.jp/healthcare/index.html
UKL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.6	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	34.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	-
効果検証①	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
証 ②	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノンビジネスサポート株式会社

英文名: Canon business support inc

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: **59.9** (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

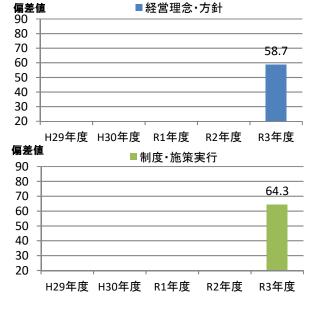


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	401~450位
総合評価	-	-	-	-	59.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 項目 対応Q番号 貴社 70 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 63.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 54.4 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.7 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 56.3 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 56.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 63.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 62.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 64.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 62.3 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 62.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 58.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

THE PROPERTY	こが10.7 g // 3 // 5 // 5 // 5 // 5 // 5 // 5 //
	従業員のパフォーマンス向上
 健康経営で	メンタル不調や体調不良等で、戦力外となる事が事業活動を推進していく上での課題と認識しています。
解決したい	
経営上の課	
題	
	 日々の業務の中で、上司が部下とコミュニケーションを多くとり、個々が抱える課題を認識することで不調
	古々の実務の中で、エ司が命ドとコミュニケーションを多くとり、個々が抱える課題を認識することで不調 者を早期発見し、個々の課題に応じて迅速に対応することで、不調者の減少を目指しています。
	activities of accelerate of the activities of th
/油床/公社の	
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

רואאי נינואדו				
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言			
	https://canon.jp/corporate/group/business-support/profile/workplace			
URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.1	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.8	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	65.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		ON THE PROBLEM OF THE
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
		当社はグループ各社からの多様なスキルを持った人材が多く在籍し、様々な業務を請け負っています。それぞれの組織で独自の業務を行っている関係上、他部門とのコミュニケーション不足が課題となっています。
	課題の内容	
効果		
検 証	施策実施 結果	コラボシフト、短期留学、マルチタレント化といった取り組みを行うことで、部門間コミュニケーションを 活発にし、個々がスキルアップできる仕組みを構築しました。
1	効果検証 結果	今まで全7回、総勢33名が参加し、各々の部署での取組みや仕事内容を共有する『ワンチームコミッティ』という他部門との交流会を実施しました。この取組みは、社内のイントラにも『仕事ナビ』という名称で、誰もが確認できるようになっています。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員の平均年齢と生活習慣病罹患率の上昇に対し、自己健康管理イベント「ヘルシーアクション」をCMJグループで継続実施しておりましたが、生活習慣改善は一人ひとりの実施状況把握や組織的な推進がしづらく、社員・組織のやる気を引き出す仕掛けにも課題がありました
	施策実施結果	健保組合、従業員代表等と協同し、内閣府の認証事業として実施。ヘルシーアクションを書いたカードを携行させ、アプリで取組状況をウォッチし、インセンティブ制を導入しました
	効果検証 結果	生活改善意識行動段階が「実行段階」の方の割合が、徐々に上昇し、健康の自己管理力が確実に向上しました。ヘルシーアクションを紹介し合うことで職場でコミュニケーションUPにもつながり、ストレスチェックの高ストレス割合も減少しました。アブセンティーズム、プレゼンティーズム、エンゲージメントの指標も全国標準値と比較し良好な結果であることを確認しました

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み Q51		0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 戸田ビルパートナーズ株式会社

英文名: TODABIRUPA-TONA-ZUKABUSHIKIGAISHA

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2501~2550位 / 2869 社中

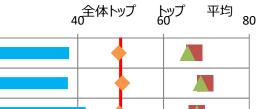
38.0 (前回偏差值 ■総合評価:

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種



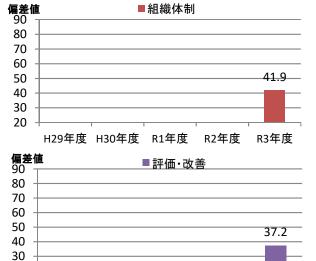
業種

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2501~2550位
総合評価	-	-	-	-	38.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

20

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 37.5 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 38.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 46.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 39.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 45.7 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 39.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 43.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 32.4 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 41.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 30.4 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 30.9 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 52.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 43.1 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	
健康経営の実施により期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

• •	To The Control of the					
	媒体の種別	-				
	URL					

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	即題 公 將	課題への対応度		対応する設問	
田勺	課題分類		業種平均		
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	32.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	29.2	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.3	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防		49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	24.9	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	44.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
効果	課題の内容	業務作業中等腰痛、肉離れ等により労災となり休業となるケースが増加したため、社内啓もうが必要である。
検 証	施策実施 結果	全社通達にて運動方法を通知、作業前に必ず運動を実施することを義務づけた。
1	効果検証 結果	現時点で同様のけが人は発生していない。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
2	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	建康経営の方針等の社内外への発信 Q17 & Q19 & Q19SQ1		_
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	_
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	_
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答		
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日産アーク

英文名: NISSAN ARC,LTD.

■加入保険者:日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

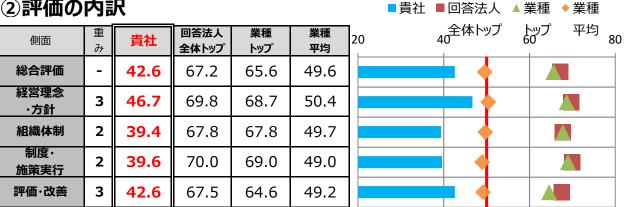
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 2869 社中

42.6 (前回偏差值 ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

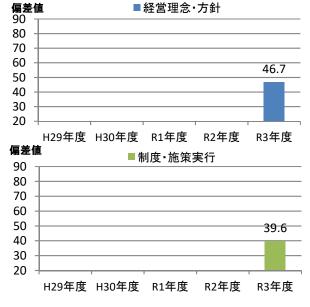


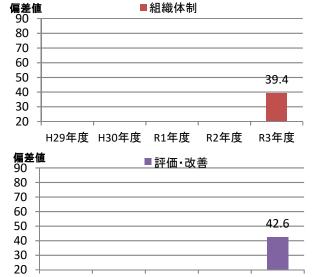
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251~2300位
総合評価	-	-	-	-	42.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 43.4 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 49.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 44.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 46.1 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 30.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 38.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 38.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 35.9 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 48.4 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 39.8 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 53.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 17.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 43.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で	人材定着や採用力向上
解決したい	当社の業務は、専門的な知識が必要であるため、従業員の定着というのは非常に重要な経営課題であると考える。
経営上の課	長く働いてもらうためにも健康経営宣言では「従業員の心身の健康の向上とワークライフバランスの促進」を
題	重要な経営課題と位置づけている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員ひとり一人が帰属意識を持ちやりがいを持って働くことのできる職場環境の中で、新たな価値を創造することを期待している。 具体的な指標としては、離職率を現在の12%から7%に引き下げたいと考えている。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	11176, C(C(1)17L	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺	武 <u>战</u> 力 块	貴社	業種平均	火ルルク の政団
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.7	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	12.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	28.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.0	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効	課題の内容	当社が健康経営宣言に掲げる「従業員の心身の健康が、能力を最大限に発揮できる一番の源」を実現するためには、働き方改革を実施する必要がある。 具体的には、有給取得が2017年までは平均8.9日と非常に低かったため、取得率の向上が必要であると考えた。
証	施策実施 結果	有給取得率UP運動を2020年に開始し、各自有給取得目標を立てて職場に共有することで、 有給を取得しやすい環境づくりを目指した。
1		2020年度の年間休暇取得日数は15.2日と前年度差+6.3日増加し、計画としていた15日を達成した。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社昭栄美術

英文名: Shoei Bijutsu Co., Ltd.

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

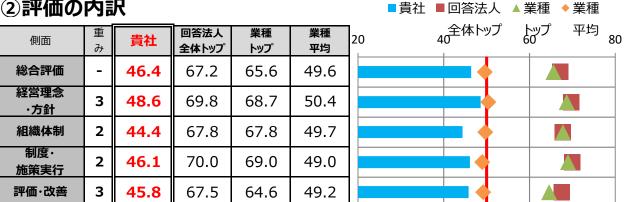
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 2869 社中

■総合評価: 46.4 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

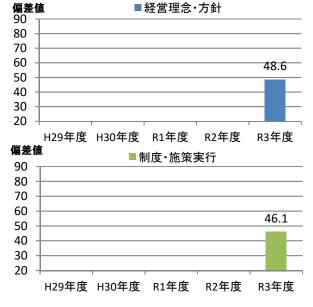


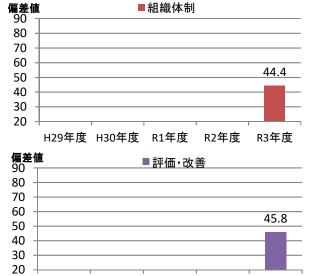
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1951~2000位
総合評価	-	-	-	-	46.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 46.4 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 71.1 Q19, Q20, Q22, Q23 50.5 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 47.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 40.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 50.8 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 47.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 45.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 55.7 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 49.7 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 40.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 47.7 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 38.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 49.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で 解決したい 経営上の課 題	人材定着や採用力向上 コロナ禍による業績低迷やそれに伴う休業制度により、社員が将来への不安やストレスを感じたりすることが多くなり、離職者や精神的な疾患を患う人が多くなった。さらにネット上で当社に対するネガティブな書き込み等が多く見られるようになり、それを見た社員から、今後の採用活動への不安を訴える声が多くなるなどの課題が見られるようになった。
健康経営の実施により期待する効果	健康診断実施率、ストレスチェック受検率、朝食提供、インフルエンザ予防接種補助等、すでに健康経営優良法人制度に申請出来るぐらいの取り組みを当社が実施していることを社員に認識してもらうことで、自身の勤める会社についてもっと自信を持ってもらい、さらにこれから入社する方々の不安を払拭するためにも、健康経営優良法人制度の認証を受けることは大きな効果があると考えます。

※貴社が健康経営度調査O18.SO2.で回答した内容を転記しています。

יו זאלי נינוע <u>אדר</u> ו	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.shoei-bijutsu.co.jp/healthpolicy
URL	

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.8	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	40.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		の共体的な肥泉とこの効果
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果	課題の内容	ディスプレイ業の特性上、クライアント企業様からの急な仕様変更依頼、早朝現場立ち会い、待機時間、深 夜撤去作業等フレキシブルな対応が必要不可欠な職性でありながら、原則、就業時間は9時〜18時となって いた。夜間勤務が分かっていても朝9時に出社しなければならないなど、長時間労働の原因のひとつになっ ていた。またイベント、展示会に合わせて土日祝出勤もあり、ワークライフバランスの向上が課題でした。
検証	施策実施 結果	以前より社員から声が上がっていたフレックスタイム制を2021年8月21日より営業職と管理本部へ導入。より効率的に働くことができるようフレックスはコアタイムなしとした。デザイナー職は裁量労働制を導入。
1	効果検証 結果	1日8時間に縛られることなく、社員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決められるようになったことにより、労働時間が減少した。 営業部の時間外労働平均 9月28.5時間 7月33.4時間(8月は夏休みがあるため比較対象外)裁量労働制においても労働時間を自分で調整しプライベートと仕事との調和を図りながら働くことが可能となった。何よりも制度変更により働き方へのストレスが大きく改善されたと考えます。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
効果	課題の内容	コロナの影響によるイベントの中止が原因で、営業や工場の稼働率も低下し、自宅待機も発生する中、退職者も発生した。 新しい期を迎え、社員のコロナの影響による心身の不安や、社内のコミュニケーション不足等も課題と捉えた。
検 証	施策実施 結果	社員が減ったことで空いたスペースの活用方法を考えるに当たり、アンケートで募ったところ、「社員専用のコミュニケーションルーム」として活用したいとの声が大きいことが分かった。
2	効果検証 結果	経営者を含め役員との話し合いの結果、「社員専用のコミュニケーションルーム」として活用する方向で動き出した。まだ改装計画中のため活用はできていないが、社員の結束が図れる場の提供を、社員自らの声を集めて進めることができるようになったことは大きく、今後も社員全員が、同じ方向を向いて進んで行ける良いきっかけになったと考えます。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	\circ
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日本健康経営

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

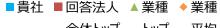
■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **2501~2550位** / **2869 社中** ■総合評価: **38.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 年均 60 平均 80
総合評価	-	38.1	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	43.7	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	39.7	67.8	67.8	49.7	
制度· 施策実行	2	29.6	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	37.0	67.5	64.6	49.2	•

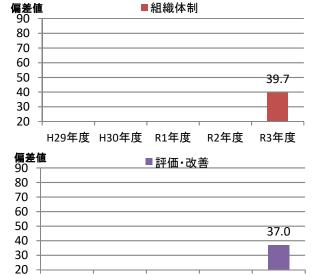
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2501~2550位
総合評価	-	-	-	-	38.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 50.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 39.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 46.8 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 36.1 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 44.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 28.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 35.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 23.2 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 40.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 28.7 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 41.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 26.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

べることを
-

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	_		
URL			

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への	D対応度	対応する設問
田勺	床, 达, 刀, 块	貴社	業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	32.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.9	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.9	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.7	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	17.7	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	る共体的な肥保CCの効果
効果検証①	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果検証②	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	_
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	_
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	_
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	_
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 凸版警備保障株式会社

英文名:

■加入保険者: トッパングループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

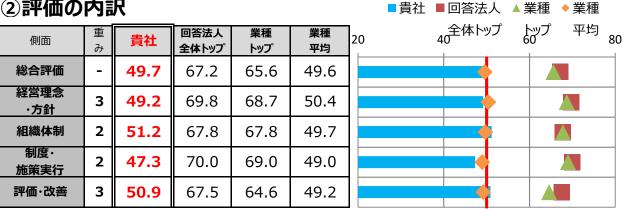
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 2869 社中

49.7 (前回偏差值 ■総合評価: ※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、

フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

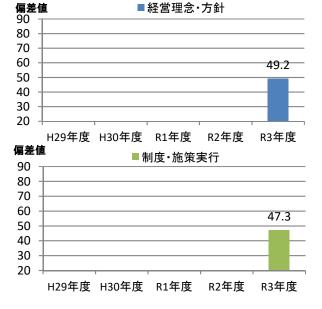


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1601~1650位
総合評価	-	-	-	-	49.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 50.0 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 48.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 45.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 55.1 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 55.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 45.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 54.3 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 47.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 41.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 52.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 39.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 53.8 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	人材定着や採用力向上
健康経営で	従業員に健康で長く働いてもらうことが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
解決したい	
経営上の課	
題	
健康経営の 実施により 期待する効果	具体的には、適正検査で性格面を把握。面接時に人物像の特長を確認しての採用判断が必要。採用後は見習いレポートを提出して貰い、業務の習得状況、体調並びにメンタル面を掌握し、迅速な対応に努め定着率の向上を目指す。また、社内診療所でも、従業員の心身の健康に対して早期から積極的な関与を行う。離職者数の減少については減少目標、昨年比40%~60%として改善を目指す。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	11/W (WILL)						
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言					
	URL						

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	武型力 <i>块</i>		業種平均	メルルタ の政団	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	42.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	43.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果		生活習慣病健診結果より肥満・高血圧・糖尿病・脂質の有所見率が非常に高く、 健保組合が発行している健康スコアリングレポートによるとグループ145社中134位。 特に肥満・糖尿病・脂質の有所見率は50%を超えている。平均年齢が高いことに加え 夜勤後の食事等による生活習慣の乱れに要因が含まれると考え、健康向上施策を実施。
検証	施策実施 結果	健康保険組合管理栄養士より交替制勤務者向け食事改善について、健康運動指導士 より勤務中でも実施出来るストレッチに関する研修会の実施。運動意識を高めるため アプリを用いたウォーキングイベントを開催した。
	効果検証 結果	昨年度の健診結果より肥満者と糖尿病有所見者の割合が50%を下回り、一定の効果があった。スコアリングレポートの順位も140社中124位と若干の改善があった。 今後も取り組みを継続し、有所見率の減少とグループ内順位100位以内を目指しております。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	7.

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノンカスタマーサポート株式会社

英文名: Canon Customer Support Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

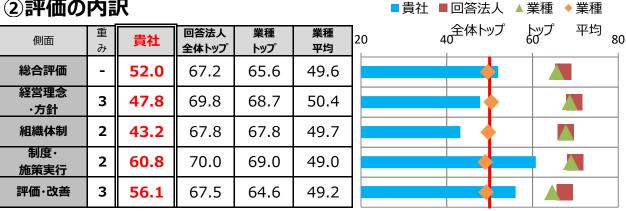
①健康経営度評価結果

1351~1400位 / 2869 社中 ■総合順位:

■総合評価: 52.0 (前回偏差值 ※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、

フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

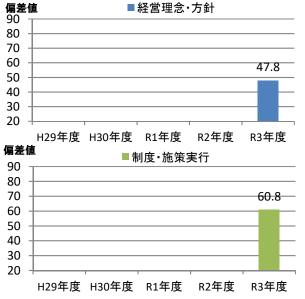


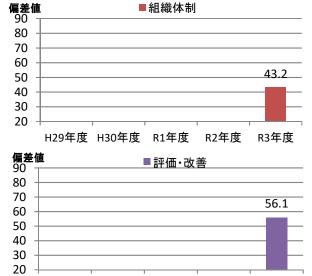
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1351~1400位
総合評価	-	-	-	-	52.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 45.6 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 49.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 40.3 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 48.9 実施体制 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 38.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 54.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 51.5 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 62.0 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 67.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 61.6 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 53.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

小山	「古上の味思り	こと はなられ 大 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一
		従業員のパフォーマンス向上
	// 中国公公公元	キヤノン製品や提供するサービスにおけるお客様サポートの応対品質を維持・向上させていくには今まで以
	健康経営で	上に「人材」が重要となる。従業員一人ひとりが健康で活き活きと働けるということは、従業員と家族の幸
	解決したい	せはもとより、個々のパフォーマンスが最大限に発揮されることであり、それが企業の成長、持続性につな
	経営上の課	がると考える。これらを実現させるため「従業員のパフォーマンス向上」を健康経営の課題として掲げてい る。
	題	
	<i>,</i> —	
		健康経営により「人的資本」のパフォーマンス最大化を実現させることで事業がさらに成長していくことを
		期待する。具体的には従業員の健康管理・勤怠管理・業務管理を行い、従業員一人ひとりが健康で活き活き
		と働ける環境を構築していく。
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
Ĺ		
	··/ = 7+ 1/4/ (再 //)	8学度調査○1.0 CO2 で同答した内容を転記しています。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

117	TITAN CALLINAT	
	媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
		https://canon.jp/corporate/group/customer-support/profile/workplace
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
田勺	沐 题刀块		業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	59.8	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	64.6	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	■里点を直いている具体的な施策とその効果						
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保					
効果	課題の内容	・長時間労働の更なる改善・サービス残業の撲滅 ・サービス残業の撲滅 ※主に勤務事業所の入退館時刻の記録と各自の勤務実績申請との照合をもとに労働時間管理を行っている。 入退館時刻は、一部の拠点でIDカードによる自動記録ができず、手書きによる記録を行っている拠点もあったため、客観的な記録として課題認識があった。					
	施策実施	簡易入退館システムを開発し、PCでIDカードでの入退記録を取得。申請書の電子化による業務効率化。時間 外労働を抑制するための管理職への啓蒙。時差出勤、在宅勤務及びサテライト勤務時の時間外勤務の原則禁					
	結果	止。					
1		所定外労働時間2017年平均6. 47時間/月→2020年平均4. 02時間/月					
	効果検証 結果						
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防					
効果	課題の内容	生活習慣改善は一人ひとりの実施状況把握や組織的な推進がしづらく、社員・組織のやる気を引き出す仕掛けにも課題があった。					
検証	施策実施 結果	2019年より毎年自己健康管理イベント「ヘルシーアクション」を実施し、社員個々の生活習慣改善のための 目標の設定ならびに実行促進活動を実施。					
2	効果検証 結果	生活改善意識行動段階が「実行段階」の方の割合が、2019年36.8%→2020年41.3%と4.5ポイント上昇し、健康の自己管理力が確実に向上した。ヘルシーアクションを紹介し合うことで職場でコミュニケーションUPにもつながり、ストレスチェックの高ストレス割合も減少した。アブセンティーズム、プレゼンティーズム、エンゲージメントの指標も全国標準値と比較し良好な結果であることを確認した。					

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社JALグランドサービス札,幌

英文名:

■加入保険者:日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

1801~1850位 / 2869 社中 ■総合順位: 48.0 (前回偏差值 ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

偏差値



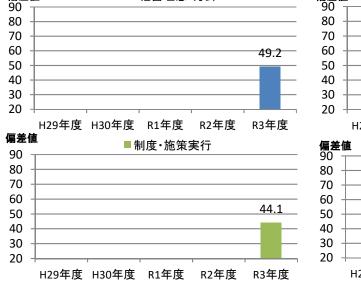
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

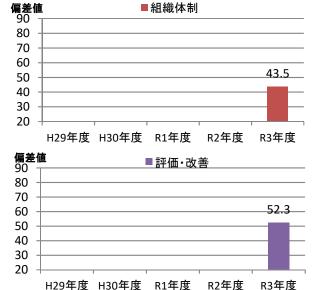
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1801~1850位
総合評価	-	-	-	-	48.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

■経営理念・方針





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 50.8 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 48.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 39.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 43.3 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 41.3 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 47.2 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 42.3 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 47.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 43.9 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 56.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 48.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.7 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	組織の活性化
 健康経営で	当社は、企業理念に「全社員の物心両面の幸福の追求」をかがげており、健康経営を通じて、組織の活性化 を図り、社員のいきいき度を向上させることが課題である。
解決したい	で因う、社員のいという反を向上できることが、味趣である。
経営上の課	
題	
	 社員の「働きがい」「豊かな人生」を追求することで、企業価値を向上させ「最高のサービスの提供」、
	「安全運航」の効果を期待している。
	具体的な指標として、肥満率15%未満、高ストレス者割合5%未満、喫煙率男性20%未満・女性3%未満、乳 がん検査受診率70%以上・子宮がん検査60%以上を目指すことで、プレゼンティーイズムやアブセンティー
健康経営の	イズムの改善を図り、ワークエンゲージメントの向上を図る。
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

<u>וואאי נינואאדרו</u>	
媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=56
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	メルルタ の政団
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.7	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	37.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.2	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		従業員の喫煙率低下
効	課題の内容	喫煙は生活習慣病に関係があり、従業員の男性・女性ともに喫煙率が高く、生活習慣病のリスクが高いため、従業員の喫煙率の低下が課題となっている。
証	施策実施 結果	就業時間内禁煙の継続実施 共済会による禁煙外来の補助の導入
1	効果検証 結果	就業時間内禁煙や禁煙外来の補助などの制度を設けたが 喫煙率は前年比で微増する結果となり、顕著な効果がみられなかった。 【2019年】 【2020年】 【差異】 男性社員 女性社員 → 男性社員 女性社員 男性社員 女性社員 41.4% 17.2% 41.5% 22.9% +0.1% +5.7%
	課題のテーマ	-
効 果	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
2	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	0
只在少心是一个人	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

(前回偏差值

法人名: 株式会社川金ホールディングス

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会埼玉支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 2869 社中 41.9

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

■総合評価:

評価·改善

3



[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

64.6

49.2

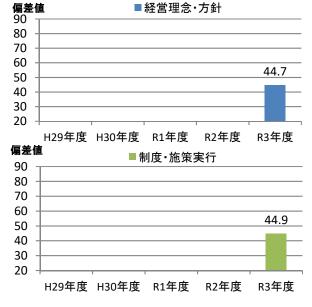
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

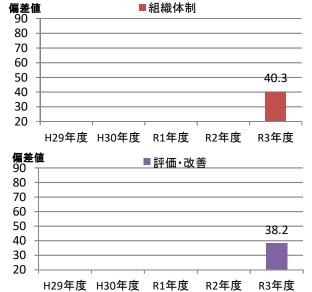
67.5

38.2

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2301~2350位
総合評価	-	-	-	-	41.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 41.2 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 47.9 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 44.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 36.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 46.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 36.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 53.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 34.5 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 43.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 51.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 29.6 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 41.5 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 52.3 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
	http://www.kawakinhd.co.jp/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)	50.2	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	里点を直げている具体的な肥泉とどの効果				
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進			
効果	課題の内容	「目安箱forレディース」という、女性社員向けの目安箱を期間限定で設置したところ下記のお悩みがでたためこれを課題とし、改善に取り組んだ。 ・生理休暇を取りずらい。 ・拠点によって(工場がある拠点等)女性トイレが少ない ・拠点によって(工場がある拠点等)女性社員用の休憩所が使いずらい ・テレワークが取りずらい			
検証	施策実施結果	生理休暇については、申請方法の工夫、マニュアルの作成、管理部門への勉強会を行った。その他の3つの課題については、経営層に提案し、トイレ、休憩所の設置、テレワークをするための業務改善等を行った。			
1	効果検証 結果	業務改善の結果、テレワークの取りやすい環境になり、生理休暇の取得と合わせてテレワークをする女性社員が増加した。 また、お悩みのあった拠点において、女性トイレ、休憩所を増設した。			
	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)			
効果	課題の内容	新型コロナウイルス、インフルエンザの感染拡大による事業の停止等を防ぐため、補助等の施策を実施。			
検 証	施策実施 結果	インフルエンザ予防接種金の補助を行った。各拠点にマスクの配布。エントランスには、体温計を設置、各所に消毒用のアルコールと空気清浄機を設置。また、テレワークの推進、コロナワクチン接種休暇の設置を実施。			
2	効果検証 結果	全ての事業所で新型コロナウイルス、インフルエンザ共に感染拡大を防ぎ、継続して事業を行うことができている。			

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社コビーアンドアソシエイツ

英文名: COBY & ASSOCIATES, INC.

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2501~2550位 / 2869 社中

37.7 (前回偏差值 ■総合評価:

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



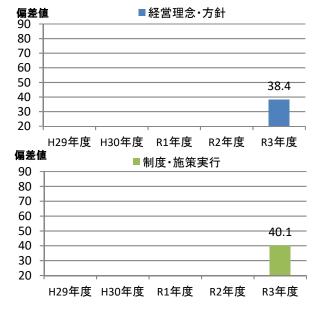
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 40 60 半均 80
総合評価	-	37.7	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	38.4	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	43.4	67.8	67.8	49.7	
制度· 施策実行	2	40.1	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	31.5	67.5	64.6	49.2	

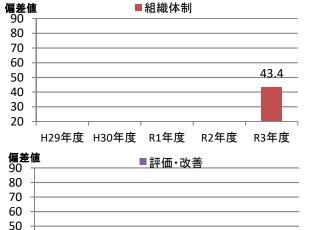
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2501~2550位
総合評価	-	-	-	-	37.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

31.5

R3年度

40

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 対応Q番号 貴社 70 側面 項目 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 37.5 64.0 50.7 Q17, Q18 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 40.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 39.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 43.1 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 34.4 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 43.0 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 21.1 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 53.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 43.7 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 23.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 36.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 47.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
	https://www.coby.jp/company/statement/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑥具体的な健康課題への対応■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	시시다 9 'SEQ[미]	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	22.5	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	18.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.6	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.1	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.3	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	47.5	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	46.5	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
		1人暮らしやシフト制の勤務等により食生活の偏りが見られる職員が多く、食生活の乱れから疾病のリスクが考えられるため改善が必要と考える。
	課題の内容	
効果		
検	施策実施 結果	総料理長をはじめ管理栄養士が毎月バランスのよいメニューを考案し、昼食を毎日提供している。その結果、昼食時には栄養バランスの良い食事を食べることができ、職員の喫食率から満足度の向上も見受けられた。
1		職員の喫食率は向上している。 それにより、肥満や生活習慣病などの発症率の低下も見込んでいる。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	紙媒体での書類や記録等、手書きで行っていたため時間がかかり、保育本来の業務である子どもと接する業務以外の時間で書類へ記載しなければならないため、時間外労働が多くなってしまっている。また、若い職員程手書き書類に慣れておらず、記載することにより多くの時間を割かないといけない状態となっている。 その結果、充分に身体を休めることができず、怪我や疾病のリスクがあると考えられるため改善が必要と考える。
効		
証 ②	施策実施結果	複数端末にわたって同時に記入ができるようになるクラウドシステムを導入。1年の移行期間を経て、書類のデジタル化が100%になった。
	効果検証 結果	書類の記入方法の変更に伴い、移行期間中は負荷がかかったがデジタル化100%になった。それに伴い現在は、残業時間が大幅に減少し職員のライフワークバランスの向上に繋がっている。 2020年度月間平均所定外労働時間→34時間 2021年度月間平均所定外労働時間→14時間(集計中)

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アポプラスキャリア株式会社

英文名: APOPLUS CAREER CO.,LTD

■加入保険者:東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

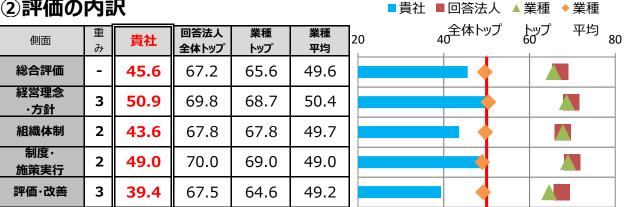
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2001~2050位 / 2869 社中

■総合評価: 45.6 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

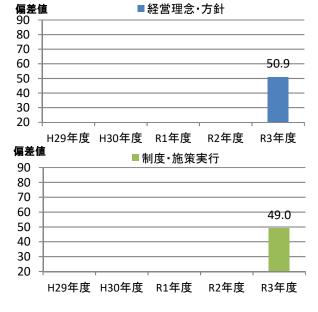


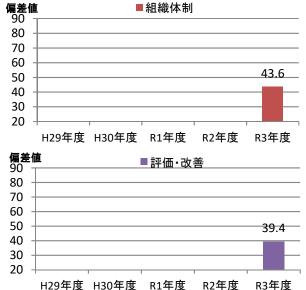
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2001~2050位
総合評価	-	-	-	-	45.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 52.2 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 49.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 49.9 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 40.5 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 46.9 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 40.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 58.0 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 44.4 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50、Q51、Q52、Q62、 生活習慣の改善 43.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 54.2 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 32.2 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 47.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 49.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	中長期的な企業価値向上
健康経営で	健康経営を推進、実践している企業向けに産業医、保健師などの人材紹介、および人材派遣を生業にしてお り、弊社自体が健康経営そのものを実践し、より産業医、保健師の賛同を得て、多くの企業に対して健康経
解決したい	営に理解ある企業として認識してもらわなければならない。
経営上の課	
題	
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、産業医、保健師が感じている問題、課題を理解し、生業である人材サービスのマッチングがより精度の高いマッチングとなることを期待する。また、現在の弊社の採用は中途採用100%であり、将来、新卒採用を実施するにあたり企業ブランドのイメージ向上を期待する。また従業員の長期就業と離職防止のため、健康経営を通じたコミュニティー形成がよりよい人間関係を築きあげる効果も期待している。

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

רו אאי נינואדרו				
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言			
	https://www.ap-c.co.jp/vision/			
URL				

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問	
	林思刀 規		業種平均		
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	51.7	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	34.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		る条件では個人での対象
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康リテラシーの向上 (今食べているもの、今の身体の状態の将来像を認識させる)
	施策実施 結果	クオーター毎での目標を個人別で設定し、取り組み姿勢を定着させるために、全体朝礼等で取り組み進行の 啓発を行い、100%の実施率を実現させた
	効果検証 結果	身体においての『食』『運動』『喫煙』『こころ』について個人が考える機会を得た(就業時間中に実施) 結果実施継続可能な取り組みを個人が3か月毎に検証していくアクションプランをこなすことが出来た。 (平均達成率 85%)
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	食事 と 運動 について特に考える必要のある対象者だけでなく、従業員の家族を含め、健康を意識した 生活を送ろうと思う気持ちを醸成させたい
	施策実施 結果	食事についてはベジファーストを基本とした血糖値の急激な上昇を抑えた食事の摂り方を全員が理解し、運動とストレス状態との関連を理解することができた
	効果検証 結果	理解度 100% 運動機会の創出者 全体の30%

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況		
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0		
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0		
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0		
4	産業医・保健師の関与	Q29	0		
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0		
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0		
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_		
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0		
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0		
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0		
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0		
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0		
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0		
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0		
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0		
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0		
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0		
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0		
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0		
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0		
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0		
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0		
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0		
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0		
25	回答範囲が法人全体	Q2	0		
26	6 回答必須設問(設問文の左に◎が付記されているもの)への回答				
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0		
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0		

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 富士フイルムサービスリンク株式会社

英文名: Fujifilm Service Link Co

■加入保険者:富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 701~750位 / 2869 社中

57.4 ■総合評価: (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

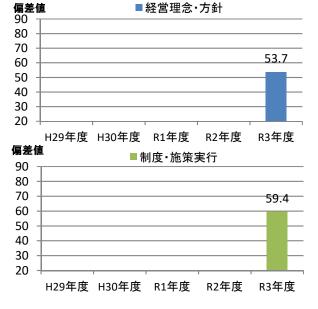


[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	701~750位
総合評価	-	-	-	-	57.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 59.6 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 48.7 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 57.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 60.3 実施体制 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 62.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 56.0 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 61.8 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 59.9 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 62.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 54.2 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 55.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 56.2 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 56.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

11-		
		従業員のパフォーマンス向上
	健康経営で	以下の5つの重点課題を決定、それぞれにKPIを設定し、具体的な改善活動を実施して社員の健康と企業の成
		長につなげる。 1 生活羽煙症対策 2 関煙対策 2 がく対策 4 長時間労働
	解決したい	1.生活習慣病対策 2.喫煙対策 3.がん対策 4.長時間労働 5.メンタルヘルス
	経営上の課	
	題	
		従業員が心身ともにいきいきと働ける健康づくりを積極的に推進することにより、従業員自身の健康に対す
		る意識向上
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

יוואלי נינוואדבן	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.fujifilm.com/fbsvl/company/healthpm
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛勺			業種平均	メルルタ の改同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.3	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	50.2	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	•	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル疾患者の休業率は前年比で増加したため、産業医と連携しながら、休業率を減少させることが必要である。
	施策実施 結果	eラーニングによるメンタルヘルス教育を展開するとともに、ストレスチェックを全社員に対して実施し、 リスクの高いものに対して産業医・保健師によるフォローを実施した。
1	効果検証 結果	休業率は前年に対して微減となり、また長期休業者の減少およびメンタル不調者数が減少した。早期発見による早めの対応により一定の効果が出ていると考える。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	事業所内における就業時間内の禁煙ルールを展開したが、社員からは徹底できていない等の声があがった。ルールを決めるだけでなく、しっかり遵守させ、喫煙本数の低減や禁煙につなげていくことが必要である。
検	施策実施 結果	全従業員に対して、自分の周囲でのルール遵守状況についてアンケートを実施し、事業所毎の状況をイントラネットを活用して公開した。また全社安全衛生委員会のテーマとしても取り上げ、再度徹底を依頼した。
(2)	1	喫煙率は徐々に下がってきており、事業所内禁煙の徹底により一定の効果は出ていると考える。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	を満たしている Q5SQ1	
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社阪急阪神ビジネストラベル

英文名: Hankyu Hanshin Business Travel Co.,LTD

■加入保険者:阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 2869 社中

■総合評価: **47.2** (前回偏差値 -)

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳



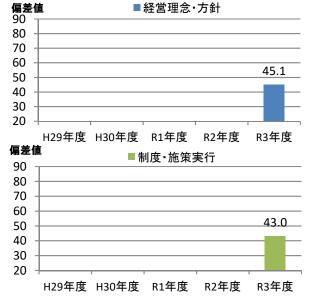


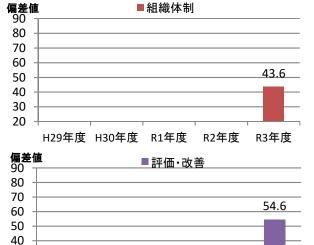
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851~1900位
総合評価	-	-	-	-	47.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.9 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 45.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 48.5 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 45.7 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 40.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 48.8 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 46.3 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 48.6 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 36.1 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 42.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 57.0 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 57.8 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 48.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

		2/1/10 / 6/10/20
		人材定着や採用力向上
	健康経営で	従業員の平均年齢が高くなってきており若手従業員の定着率向上や高いスキルを持つ従業員に長く働いても
		らうことの実現が事業の維持拡大にとって課題となっている。
	解決したい	
	経営上の課	
	題	
Į		
		従業員が長く働き続けたい感じることができる会社になることを期待しており、具体的な指標として新卒社員の5年後の定着率80%を目指す。
	伊守公公の	
	健康経営の	
	実施により	
	期待する効果	
L		

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	111766 CCCCC	
	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
		https://www.hhbt.co.jp/company/healthcare/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田力			業種平均	対心 9 る政同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.9	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.9	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	44.8	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.9	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果	課題の内容	所定時間外労働超過に関して特定部署・従業員について偏重する傾向あったため改善する必要があった
検証	施策美施 結果	従業員の配置の適正化及びパソコン利用時間制限の導入等の措置を図った。また在宅勤務を導入、在宅勤務環境(パソコン、スマホ貸与やテレワーク用のツール導入)の整備をすすめた。
	効果検証 結果	2020年度は所定時間外労働が特定部署・従業員に偏重するということはなく、平均時間外は10分という実績となった。しかしコロナ禍による業務量減の影響もあり効果検証を引き続き行っていく。
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証 ②	施策実施 結果	
	効果検証 結果	7世時3日本070 504 で同僚した中原ともごフェッナナ

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	0
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	\circ
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	-
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	\circ
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	\circ

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社修成建設コンサルタント

英文名: Shusei Construction Consultants Co., Ltd

■加入保険者:大阪府建築健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 2869 社中

■総合評価: 42.1 (前回偏差值

回答法人

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

業種

②評価の内訳



■貴社 ■回答法人 ▲業種 ◆業種

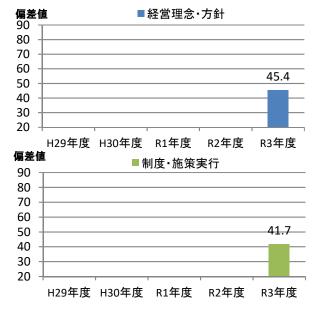


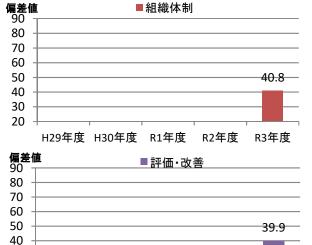
業種

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2301~2350位
総合評価	-	-	-	-	42.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

30

20

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 44.9 64.0 50.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 46.2 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 47.4 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 39.4 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 42.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 40.1 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 44.4 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 33.8 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 45.8 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 44.2 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 32.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 53.9 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 46.5 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

		こが10.7 8 M 水
Ī		従業員のパフォーマンス向上
- 1		社員ひとりひとりの心身の健康を保持・増進することが課題である
		限られた時間の中、社員一人ひとりが成果を発揮できる強い組織を作るため、残業時間の削減を進めてい
	解決したい	ঠ ঃ
- 1	経営上の課	
	題	
- 1		
		心身の健康を保持・増進することで仕事のパフォーマンス向上を目指す。
		具体的にはテレワークの定着により70%の出勤率、健康診断受診率100%、人間ドック受診の補助により病 気の早期発見、衛生委員会活動の活性化により社員健康サポートの強化を図ります。
	健康経営の	
1	実施により	
1	期待する効果	
	7V(VQ C [1][[V]	
- 1		
- 1		
L		

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

2 1 12 12 12 12 12 1	
媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.shusei.co.jp/health/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与			業種平均	メリル 9 Gi文 回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.8	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.4	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.9	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	42.1	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	39.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
効果検証①	課題の内容	限られた時間の中、社員一人ひとりが成果を発揮できる強い組織を作るため、残業時間の削減を進めている。
	施策実施結果	毎週水曜日の全社ノー残業デーの実施と在宅勤務を実施した。結果としては水曜ノー残業デーについては毎年実施しているためマンネリ化している。在宅勤務については出勤率50%程度にとどまっている。
	効果検証 結果	在宅勤務について社員アンケートを実施したが、引き続き実施して欲しいとの要望が多かった。水曜ノ一残業デーについては水曜日と固定せず社員の都合の良い日で実施したいとの意見も多く、水曜日に固定せず週一回のノー残業デーも同時に推奨している。
	課題のテーマ	-
証 ②	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	7世時3日本070 504 で同僚した中原ともごフェッナナ

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
貴社の認定基準適合状況	\circ

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社NTT西日本ルセント

英文名: NTT WEST LUCENT CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

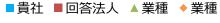
■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **1851~1900位** / **2869 社中** ■総合評価: **47.4** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



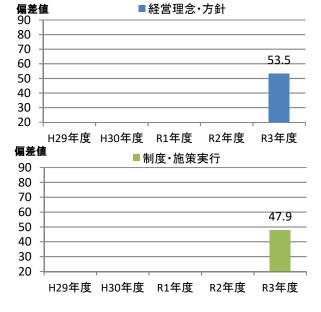
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 40	トップ	トップ 平均 60 80
総合評価	-	47.4	67.2	65.6	49.6			
経営理念 ·方針	3	53.5	69.8	68.7	50.4			
組織体制	2	45.7	67.8	67.8	49.7		•	
制度・ 施策実行	2	47.9	70.0	69.0	49.0		30	
評価·改善	3	42.0	67.5	64.6	49.2		•	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

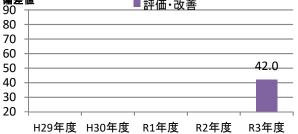
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851~1900位
総合評価	-	-	-	-	47.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 58.1 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 49.6 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 39.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 50.6 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 43.4 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 41.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 50.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 56.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 47.5 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, 47.2 その他の施策 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 38.3 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 52.0 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 45.0 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	社員一人ひとりが健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、健康不安や職場の健康リス クを取り除く施策を実施する必要がある。
解決したい	フと取り除く旭朵と天旭する必要がある。
経営上の課	
題	
	社員とその家族の心身に関わる健康を維持増進を図ることで、生産性の向上や持続的な企業の成長をめざ
	す。
健康経営の	
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

ידו אעי נינויואדם	
媒体の種別	CSR報告書
	https://www.ntt-west.co.jp/sustainability/download/
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
笛与			業種平均	刈心 9 包設回
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.5	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	45.7	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.4	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
証	課題の内容	新型コロナ感染症拡大によるリモートワーク環境下において、グループ社員アンケートを実施結果から「運動機会が少ない」「孤独感が強い」などといった回答が多くあり、社員のメンタル及びフィジカル不調の未 然防止に向け対策の必要性有り。
	施策実施 結果	グループ全従業員(派遣社員含む)とその家族を対象としたウォーキングイベントに参加。2020年10月より5か月間でグループ全体で約8,000人の従業員及びその家族が参加。
1		リモート環境下における運動機会の創出に貢献し、参加した従業員のほとんどから高評価を得た。
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検証	施策実施 結果	
2	効果検証 結果	マ

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\circ
真社の認定基準適合状況	\bigcirc

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:ジェイサービス株式会社

英文名:

■加入保険者:全国健康保険協会新潟支部

非上場

■所属業種:サービス業

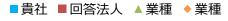
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2651~2700位 / 2869 社中

■総合評価: **33.0** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20	40全体下	プ h 6	ップ 平均 0 80
総合評価	-	33.0	67.2	65.6	49.6			•	
経営理念 ·方針	3	37.4	69.8	68.7	50.4				
組織体制	2	37.6	67.8	67.8	49.7			•	
制度・ 施策実行	2	30.3	70.0	69.0	49.0		•	•	
評価·改善	3	27.4	67.5	64.6	49.2			•	

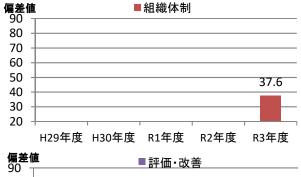
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

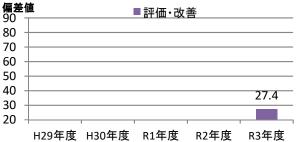
③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2651~2700位
総合評価	-	-	-	-	33.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 35.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 40.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 39.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 34.8 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 44.6 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 33.6 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 42.5 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 32.4 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 30.0 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 26.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 27.1 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 12.7 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 44.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

業種トップ

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

••	2 1 1/1/10 2 2 2/2/2/1	
	媒体の種別	-
	URL	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田勺			業種平均	対心 9 る政同
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	32.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.0	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	31.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	12.8	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	25.3	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	15.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
効	課題の内容	ストレスチェック結果で、高ストレス者が8名であったが、医師面談を希望した従業員は0名であった。産業 医の面談を希望をあげにくいと感じている従業員もいることが想定され、高ストレス者のケア施策を他に検 討する必要があると感じた。
証	施策実施 結果	外部EAP機関への相談窓口を設置。カウンセラーや保健師への相談が可能。現時点では利用者はいない。
	効果検証 結果	今後は、ストレスチェック実施後の高ストレス者には個別に相談窓口の周知する・社内全体にも定期的に周知を実施し、身近な窓口として感じてもらえるような取り組みが必要だと感じている。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
効果	課題の内容	特定保健指導の実施率0%、また有所見者の中でも再検査の受診は従業員本人に任せている為、受診してない者もみられた。受診を強制することはできない為、本人に健康意識を高めさせる施策や情報の発信の必要性を感じた。を
検証	施策実施 結果	健康セミナーを企画(外部機関サービスを導入)。現時点での利用率は10%程度である。
	効果検証 結果	従業員個人の自由参加という形式ではなかなか参加率が伸びない為、部門やチームで参加するなどの施策が 必要だと考えている。

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	_
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: AN Aビジネスソリューション株式会社

英文名:

■加入保険者:関東ITYフトウェア健康保険組合

非上場

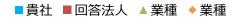
■所属業種:サービス業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 2869 社中■総合評価: 53.6 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 40 トップ トップ 平均 80
総合評価	-	53.6	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	54.0	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	50.6	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	51.5	70.0	69.0	49.0	
評価・改善	3	56.7	67.5	64.6	49.2	

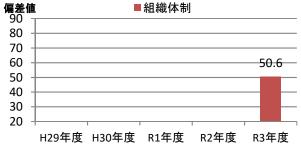
[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1101~1150位
総合評価	-	-	-	-	53.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。







[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

4評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 53.7 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 53.9 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 40.6 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 70.5 実施体制 55.8 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 48.0 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 39.9 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 Q41、Q42、Q43、Q44、 健康経営の実践に 55.7 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 52.8 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 53.6 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 53.1 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 59.5 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 55.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 51.2 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	2/0107 8/0/K
	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で	○リモートワーク、フレックスタイム、時短勤務等の働き方改革を促進し、多くの社員にとって働きやすい
解決したい	と感じる環境の整備 ○新しい就労環境(コロナ禍によるリモートワーク下)における運動不足や上司、部下間を初めとする従業
	員間のコミュニケーション不足の防止。また、それに起因するメンタル不全の防止。
経営上の課	
題	
	L ○働き方改革を進めることで、従業員の心身の充実を図る。そして、従業員満足度の向上に繋げる。
	○働き力は早さ進めることで、依保員の心場の元英を囚る。でして、依保員両足及の同工に乗りる。
	を充実させることで、従業員のパフォーマンス向上を目指す。
健康経営の	○上記メンタルヘルスだけでなく、産業医講話内容を従業員にメールで共有することにより、身体面の安定
	をはかり、プセンティーズムを減少させる。
実施により	
期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

11	111 400 COUNTY .	
	媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
		https://www.abc.jp/about/kenko/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
笛与	床起力 块	貴社	業種平均	刈心 9 包設回	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	52.9	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	54.3	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

		労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	誄越のナーマ	
効果	課題の内容	出産育児や介護など様々な環境の中においても、より効率的に就業できる環境を整えることで、過重労働やメンタル不全に陥ることが無いよう、就業形態の選択肢を増やす必要があったことから、育児時短制度の拡充とフレックスタイム制度におけるコアタイム撤廃等の施策の拡充を図った。またリモートワーク制度についても全社的に推奨することで働き方の選択肢を増やしワークライフバランスの拡充と健康増進につなげる。
検証	施策実施 結果	育児時短勤務制度を小3迄としており出産後の育児休暇取得率は高い フレックス勤務やリモートワークを活用する事でライフスタイルに合わせて就業でき出産後の離職者抑制と ワークライフバランスの向上に繋がっている
	効果検証 結果	 ○育児休暇、育児時短勤務取得率は100% ○リモートワーク利用促進により出社率は50%前後となりワークライフバランスの拡充 に寄与している ○働き方の選択肢が増えたことで職場環境改善につながるとともに職場における相互理解も深化傾向にあり、メンタル不全含め休職者は現在2名と減少傾向にある ○ライフスタイルに合わせて効率的な働き方を選択することで時間外労働についても減少している
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	\bigcirc
-------------	------------

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	0
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	0
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	0
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	0
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	0
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	0
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	・メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	0
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社夢真

英文名: Yumeshin Co., Ltd.

■加入保険者:全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種:サービス業

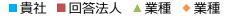
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2651~2700位 / 2869 社中

■総合評価: **32.7** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



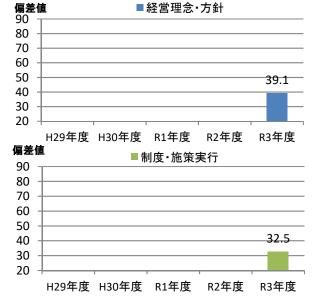
側面	重 み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 40 トップ トップ 平均 80
総合評価	-	32.7	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	39.1	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	36.5	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	32.5	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	23.9	67.5	64.6	49.2	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2651~2700位
総合評価	-	-	-	-	32.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 対応Q番号 貴社 70 側面 項目 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ 64.0 50.7 Q17, Q18 35.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示・ ・方針 72.9 Q19、Q20、Q22、Q23 43.0 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 39.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 実施体制 37.2 70.5 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 38.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 21.7 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 34.1 66.0 49.6 66.0 向けた土台づくり Q45 制度・ 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 29.6 62.0 62.0 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 40.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 39.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 25.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 34.1 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 26.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
	https://www.yumeshin.co.jp/company/philosophy.html
URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問	
田勺			業種平均	メルルタ の改同	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	24.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)	
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	26.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半	
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	18.5	48.5	Q40、Q56、Q65	
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)	
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	49.6	Q53、Q54	
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.4	48.5	Q45、Q68	
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.2	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67	
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69	
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	40.3	48.3	Q59、Q60	
10	従業員の喫煙率低下	48.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)	

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	-
効	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証	施策実施結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	_
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	\circ
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	_
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施 機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	_
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑩喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名:株式会社夢テクノロジー

英文名: Yume Technology Co., Ltd.

■加入保険者:東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種:サービス業

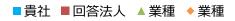
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2651~2700位 / 2869 社中

■総合評価: 32.5 (前回偏差值

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



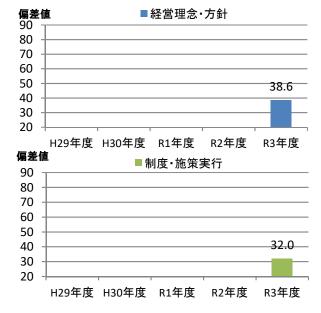
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均	20 40 40 トップ 平均 80
総合評価	-	32.5	67.2	65.6	49.6	
経営理念 ·方針	3	38.6	69.8	68.7	50.4	
組織体制	2	36.5	67.8	67.8	49.7	
制度・ 施策実行	2	32.0	70.0	69.0	49.0	
評価·改善	3	24.2	67.5	64.6	49.2	

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、 得点・順位を算出しています。

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2651~2700位
総合評価	-	-	-	-	32.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





H29年度 H30年度 R1年度 R2年度

R3年度

30

20

[※]トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

④評価の詳細分析

業種トップ 評価 (偏差値) 業種平均 全体平均 50 回答法人 業種 業種 側面 対応Q番号 貴社 70 項目 10 90 平均 全体トップ トップ 明文化・ Q17, Q18 64.0 50.7 35.3 64.0 経営理念 社内浸透 情報開示: ・方針 72.9 Q19, Q20, Q22, Q23 42.1 71.1 50.2 他社への普及 経営層の関与 Q25, Q26 39.0 60.6 60.6 51.0 Q27、Q28、Q29、Q31、 組織体制 37.2 70.5 実施体制 70.5 48.8 Q32 従業員への浸透 Q33、Q34、Q35 38.3 64.5 64.5 50.4 Q36, Q37, Q38, Q39, 目標設定、 19.2 67.5 66.2 48.5 健診・検診等の活用 Q40 健康経営の実践に Q41、Q42、Q43、Q44、 34.1 66.0 66.0 49.6 向けた土台づくり Q45 制度· 29.6 62.0 62.0 保健指導 Q46, Q47, Q48, Q49 48.9 施策実行 Q50, Q51, Q52, Q62, 生活習慣の改善 40.9 71.1 71.1 49.8 Q63 Q53, Q54, Q55, Q56, その他の施策 39.0 72.5 69.5 48.6 Q57, Q58, Q59, Q60 健康診断・ストレス Q64、Q65、Q69 25.8 69.8 67.7 49.3 チェック 評価改善 労働時間·休職 Q66, Q67, Q68 35.4 68.5 66.4 48.3 課題単位·施策全体 Q70 26.9 64.5 63.2 49.8 の効果検証・改善

貴社

回答法人全体トップ

5健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	C/31/3 7 6/32/1
	-
健康経営で	
解決したい	
経営上の課	
題	
<i>,</i>	
健康経営の 実施により 期待する効果	

[※]貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

•••	1 15150 5.5101 1	
ĺ	媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
ſ		https://www.yume-tec.co.jp/about/
	URL	

[※]貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

[※]各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類		D対応度	対応する設問
田力			業種平均	기(년 9 원년)
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	23.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	26.7	48.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	18.5	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	49.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.2	48.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.4	48.6	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	50.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)	40.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	50.8	Q62、Q63、Q64(b)

[※]各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

	課題のテーマ	-
効	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
	課題のテーマ	-
効果	課題の内容	
検 証	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

[※]貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

[※]下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	0
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	0
3	健康づくり責任者の役職	Q25	0
4	産業医・保健師の関与	Q29	0
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	0
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	_
7	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)	_
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	0
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの 実施	Q40(a)	_
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	_
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	0
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	0
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	0
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	_
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	_
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	0
17	②女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	_
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	0
19	④メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	0
20	⑤感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	0
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	0
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	0
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	_
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基 準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	0
25	回答範囲が法人全体	Q2	0
26	回答必須設問(設問文の左に◎が付記されて	いるもの) への回答	0
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	0
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	0

[※]項目1、3~6、22~27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。 ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。